

RE: RESPUESTA RADICADO 34771

Juzgado 18 Laboral - Valle Del Cauca - Cali <j18lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Vie 24/06/2022 14:44

Para: Milton Rene Losada Gutierrez <mrlosada@mintrabajo.gov.co>


Acuso recibido.

Att.
Citador

 Logo CSJ RGB_01


JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

Cali – Valle del Cauca

 cid:image003.png@01D328A9.6F0D4100

 cid:image004.png@01D1DD22.2DBE7C60j18lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

 cid:image005.png@01D1DD22.2DBE7C60Teléfono: (2) 880 38 87

 cid:image006.png@01D1DD22.2DBE7C60Calle 8 No. 1 - 16, piso 5, of 502 B

Cali – Valle del cauca

CONFIDENCIALIDAD: Este mensaje y cualquiera de sus archivos adjuntos son confidenciales y para el uso exclusivo de su destinatario. Esta comunicación puede contener información protegida por las leyes de derechos de autor. Si ha recibido este mensaje por error u omisión, tenga en cuenta que el uso, copia, impresión o reenvío de este mensaje queda estrictamente prohibido. En tal caso, por favor informe al remitente inmediatamente, y proceda a borrar el mensaje original y todos sus archivos adjuntos. Gracias.

De: Milton Rene Losada Gutierrez <mrlosada@mintrabajo.gov.co>

Enviado: viernes, 24 de junio de 2022 14:00

Para: Juzgado 18 Laboral - Valle Del Cauca - Cali <j18lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RESPUESTA RADICADO 34771

Por favor no responda este correo. Es de uso exclusivo de notificaciones y su

respuesta no será tenida en cuenta. Se informa que este buzón electrónico no se encuentra habilitado para recibir peticiones ya que solamente tiene funciones de distribución.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el medio ambiente pregúntese: "¿Necesito realmente una copia en papel?"

Bogotá, D.C., 23 de junio de 2022

No. Radicado: 08SE2022332100000029047
Fecha: 2022-06-23 02:02:47 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Destinatario: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022332100000029047

(Al responder por favor citar este número de radicado)



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señor
CRISTIAN LEONARDO MONCADA PISSO
Secretario
Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali
Correo electrónico: j18lccalicensioj.ramajudicial.gov.co
Santiago de Cali-Valle del Cauca

Asunto: Respuesta Radicado 05EE2022332100000034771

REF: ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
DTE.: STIVENSON TENORIO PERDOMO
DDO: INDEGA S.A. Y OTRO
RAD. No. 76001-3105-018-2021-00231-00

Respetado señor:

En atención a su oficio número 1543 del 17 de junio de 2022, recibido en este Ministerio el 21 de junio de la presente anualidad, de manera atenta le remito copia de convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y las organizaciones sindicales SINTRAIMAGRA, SICO, ASONTRAGASEOSAS, SINALTRAINBEC y SINALTRAINAL, para la:

VIGENCIA: 1 de marzo de 2020 al 28 de febrero de 2022
DEPOSITO: DC-007 del 8 de marzo de 2021.

Cordialmente,

YOLANDA ANGARITA GUACANEME
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical

Anexo: lo anunciado

Proyectó: M. Losada/
Revisó/Aprobó: Yolanda A.

C:\Users\mrlosada\Music\documentos mrlosada\MIS DOCUMENTOS\Radicados 2022\Radicado 34771.docx 23/06/2022 10:30 a.m.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





No. Radicado: 08SI2021721100000000449
Fecha: 2021-03-08 05:04:56 pm
Remitente: Sede: D. T. BOGOTÁ
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos: 0 Folios: 1
08SI2021721100000000449



Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Bogotá D.C.08 de Marzo de 2021

MEMORANDO

PARA: FERNANDO GAITÁN
Grupo Archivo Sindical

DE: CARLOS ANDRÉS BALLÉN DEL BUSTO
INSPECTOR DE TRABAJO
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
D.T. BOGOTÁ

ASUNTO: ENTREGA DE DEPÓSITO SINDICAL RELACIONADO DONDE SE DESCRIBE LA INFORMACIÓN DEL TRÁMITE. ACTUACIÓN BAJO EL NÚMERO 05EE2020741100000031700 CON FECHA 25/09/2020

Cordial saludo

En atención al asunto en referencia, hago entrega del depósito sindical para continuar con el trámite correspondiente de conformidad con la información que se relaciona a continuación:

FECHA DEL DEPÓSITO	CONSECUTIVO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA DEL SINDICATO	NOMBRE DE LA EMPRESA	FOLIOS
08/03/2021	DC-007	SIN INFORMACION	SINTRAIMAGRA, SICO, ASONTRAGASEOSAS, SINALTRAINBEC, SINALTRAINAL	INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS SAS	28


Cordialmente

CARLOS ANDRÉS BALLÉN
Inspector de Trabajo Grupo GACT No. 1
Dirección Territorial Bogotá

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS		Código: IVC-F-19
			Versión: 1.0
			Fecha: Septiembre 18 de 2020
			Página: 1 de 1

FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS

Dirección Territorial / Oficina Especial de:		DIRECCION TERRITORIAL BOGOTÁ		Departamento	BOGOTÁ_D.C.
Nombre del Inspector de Trabajo y Seguridad Social	CARLOS ANDRES ABLÉN DEL BUSTO			Municipio	BOGOTÁ, D.C.
Número de Registro	DC-007	Fecha de Registro:	8/03/2021	Hora de registro	01:01:00 p. m.

I. INFORMACION DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA

Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:					
NÚMERO DE REGISTRO		FECHA DE REGISTRO	DD/MM/AAAA	CLASIFICACIÓN	Industria o Rama de actividad económica
GRADO		NOMBRE	SINTRAIMAGRA, SICO, ASONTRAGASEOSAS, SINALTRAINBEC, y SINALTRAINAL.		
SIGLA		DEPARTAMENTO	BOGOTÁ_D.C.	MUNICIPIO	BOGOTÁ, D.C.

II. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA

TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	Nit	NÚMERO IDENTIFICACIÓN	890903857		
NOMBRE EMPRESA	INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.				
DIRECCIÓN EMPRESA	Calle 25d No. 95A-13	DEPARTAMENTO	BOGOTÁ_D.C.	MUNICIPIO	BOGOTÁ, D.C.
E-MAIL DE LA EMPRESA	maria.leal@kof.com.mx		TELÉFONOS	4011400 EXT 1675	
RAMA ECONÓMICA	Otras actividades de servicios		NATURALEZA	Privada	

III. INFORMACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

FECHA FIRMA	18/09/2020	VIGENCIA			
No. DE TRABAJADORES A QUIENES APLICA	515	GENERO	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	
		MASCULINO	1/03/2020	28/02/2022	
		FEMENINO	AMBITO DE APLICACIÓN	NACIONAL	REGIONAL
				x	

IV. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO

NOMBRES	MARÍA CAMILA				
APELLIDOS	LEAL VILLATE				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	1020748439	TELÉFONO	4011400 EXT 1675
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 25d No. 95A-13 Oficina Central				
CORREO ELECTRÓNICO	maria.leal@kof.com.mx		CARGO	Jefe Relaciones Laborales	

V. ANEXOS

DOCUMENTO	ANEXA	FOLIOS
Solicitud deposito convención colectiva	SI	1
Cédula representante legal	SI	1
Certificado de Camara Comercio	SI	26

VI. OBSERVACIONES

ZA DEPÓSITO CONFORME A LA INFORMACIÓN ENVIADA RADICADA BAJO EL NÚMERO 05EE202074110000031700 CON FECHA 25/09/2020 Y PUESTA EN CONOCIMIENTO DE GACT EL 27/
--

A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.



CARLOS ANDRES ABLÉN DEL BUSTO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

EMBOSAN

NORMAS OBLIGACIONALES EMBOSAN: Para la organización sindical Sinaltrainal:

Se entiende por normas obligacionales Embosan las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva suscrita entre la empresa Embotelladoras de Santander S.A. hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. y SINALTRAINAL con vigencia del 1º de Julio de 2008 al 30 de Junio de 2010, integrando el acuerdo suscrito entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" suscrito el 12 Febrero de 2011, el acuerdo suscrito entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" suscrito el 9 Junio de 2012, integrando las convenciones compiladas que no han sido modificadas como lo dispone el artículo 90º "CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS" de las normas obligacionales de EMBOSAN S.A. que aplica en los territorios que antes comprendía EMBOTELLADORA DE SANTANDER S.A. "EMBOSAN S.A.".

NORMAS OBLIGACIONALES EMBOSAN: Para la organización sindical Sintraimagra:

Se entiende por normas obligacionales Embosan las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva suscrita entre la empresa Embotelladoras de Santander S.A. hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. y SINTRAIMAGRA con vigencia del 1º de Marzo de 2012 al 28 de febrero de 2016. integrando las convenciones compiladas que no han sido modificadas como lo dispone el artículo 90º "CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS" de las normas obligacionales de EMBOSAN S.A. que aplica en los territorios que antes comprendía EMBOTELLADORA DE SANTANDER S.A. "EMBOSAN S.A.".

Las presentes normas obligacionales aplican únicamente a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales firmantes de la presente convención en Industria Nacional de Gaseosas S.A. que laboran con contrato de trabajo a término indefinido en las ciudades de Bucaramanga, Cúcuta, Barrancabermeja, Aguachica y San Gil o en los territorios que antes comprendía Embotelladoras de Santander S.A., **EMBOTELLADORAS DE SANTANDER S.A.**, hoy **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.**, quien en adelante se denominará la EMPRESA, por una parte y los sindicatos "SINALTRAINAL", Subdirectivas de Bucaramanga, Cúcuta y Barrancabermeja, Y "SINTRAIMAGRA" que en adelante se llamarán LOS SINDICATOS, por la otra, después de un exhaustivo estudio de cada uno de los puntos del Pliego de Peticiones y ambas con plenos poderes y facultades acuerdan la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, que regirá integralmente las relaciones laborales de la EMPRESA con los TRABAJADORES sindicalizados, así como aquellos otros a quienes bajo los requisitos legales pertinentes deba hacerse extensiva.

CAPÍTULO I

RELACIONES ENTRE LAS PARTES

ARTÍCULO 01 A

RECONOCIMIENTO SINDICAL

La EMPRESA reconocerá al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO "SINALTRAINAL", con Personería Jurídica número 04185 de Diciembre 9 de 1982, como único representante de los trabajadores afiliados a "SINALTRAINAL", quienes asesorarán a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cuando éstos se lo soliciten.

La EMPRESA se entenderá con SINALTRAINAL para todo lo relacionado con la interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y del Régimen Interno de Trabajo. Igualmente reconocerá el derecho de asesoría que les otorga la ley a las entidades de segundo (2) y tercer (3) grado a las cuales esté afiliado SINALTRAINAL o a las que se llegare a afiliar.

PARÁGRAFO: En todo caso los derechos, garantías y prerrogativas legales, convencionales y extra convencionales en caso de Fusión, Afiliación Sindical, cambio de Razón Social o adopción de nuevos Estatutos por "SINALTRAINAL" quedarán a nombre de la Organización Sindical que resultare de dicho evento y que asuma la representación de los trabajadores para todos los efectos y derechos.

ARTÍCULO 01 B

RECONOCIMIENTO SINDICAL

La EMPRESA reconocerá al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario, Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares "SINTRAIMAGRA", con personería jurídica número 0916 de mayo 30 de 1968 conforme con la comunicación recibida el 18 de septiembre de 2020, como único representante de los trabajadores afiliados a "SINTRAIMAGRA", quienes asesorarán a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cuando éstos se lo soliciten.

La EMPRESA se entenderá con SINTRAIMAGRA para todo lo relacionado con la interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y del Régimen Interno de Trabajo. Igualmente reconocerá el derecho de asesoría que les otorga la ley a las entidades de segundo (2) y tercer (3) grado a las cuales esté afiliado SINTRAIMAGRA o a las que se llegare a afiliar.

PARÁGRAFO: En todo caso los derechos, garantías y prerrogativas legales, convencionales y extra convencionales en caso de Fusión, Afiliación Sindical, cambio de Razón Social o adopción de nuevos Estatutos por "SINTRAIMAGRA" quedarán a nombre de la

Organización Sindical que resultare de dicho evento y que asuma la representación de los trabajadores para todos los efectos y derechos.

ARTÍCULO 02

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y NO REPRESALIAS

La EMPRESA continuará respetando los derechos de los trabajadores a sindicalizarse conforme a las disposiciones de Ley.

Así mismo, la EMPRESA no tomará represalias contra los trabajadores sindicalizados.

La EMPRESA no despedirá, sancionará o tomará represalias contra ningún trabajador, desde la presentación del pliego de peticiones, durante y después del conflicto colectivo por razón o con motivo de éste, salvo causa justificada, previa aplicación del procedimiento para despido y sanciones.

De la misma manera y con respecto al derecho de asociación sindical la EMPRESA se compromete a:

1. No elaborar listas negras o dar malas referencias de los trabajadores que laboran a su servicio o que hubieren dejado de laborar para la misma, o suministrar información que afecte su dignidad.
2. Atender a los Representantes de SINALTRAINAL Y SINTRAIMAGRA para tramitar y resolver oportunamente las reclamaciones o solicitudes que se presenten, en desarrollo y aplicación de esta Convención. De estas reuniones deberán levantarse actas que estarán firmadas por quienes hayan participado en dichas reuniones por parte de los sindicatos y el Gerente o Jefe de Recursos Humanos.
3. No imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores por el desarrollo de sus funciones como directivos sindicales o sindicalizados.

PARÁGRAFO: El incumplimiento, omisión o violación de lo preceptuado en el presente Artículo hará que la EMPRESA retrotraiga la determinación adoptada a su estado anterior en las mismas condiciones laborales preexistentes para el trabajador.

ARTÍCULO 03

COMISIONES DE RECLAMOS

SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA acreditarán en las Plantas sendas comisiones de reclamos para que representen a cada uno de los trabajadores ante la EMPRESA. La EMPRESA recibirá estas comisiones una vez cada semana y estudiará conjuntamente los problemas que surjan o que no hayan podido solucionarse. Estas comisiones propenderán porque exista una mejor armonía entre EMPRESA y sus trabajadores.

Las comisiones de reclamos tendrán las siguientes funciones:

- a. Estudiar y resolver conjuntamente con la EMPRESA las dudas que se presenten sobre interpretaciones y correcta aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- b. Estudiar y resolver también con la EMPRESA los reclamos sobre aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Social.

PARÁGRAFO 1: De todo lo que se trate y de los acuerdos a que se llegue se dejará constancia por escrito. Estos acuerdos deberán estar enmarcados en las relaciones contractuales y en la Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Los temas que la EMPRESA o SINALTRAINAL o SINTRAIMAGRA desean tratar en cada reunión, recíprocamente deberán ser informados por escrito con una anticipación mínima de veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO 3: De todas las reuniones de las comisiones de reclamos se harán copias para las partes interesadas y una más se entregará en la Oficina Regional del Trabajo y Seguridad Social de cada Departamento.

ARTÍCULO 04 A FUERO SINDICAL

La EMPRESA reconocerá la garantía del fuero sindical establecida por el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo a los siguientes trabajadores según elección hecha por la respectiva Asamblea General de las Subdirectivas de Sinaltrainal en Cúcuta, Bucaramanga y Barrancabermeja.

- a. A dos (2) miembros principales y a dos (2) suplentes de la Comisión de Reclamos de Sinaltrainal en Cúcuta.
- b. A dos (2) miembros principales y a dos (2) suplentes de la Comisión de Reclamos de Sinaltrainal en Bucaramanga.
- c. A dos (2) miembros principales y a dos (2) suplentes de la Comisión de Reclamos de Sinaltrainal en Barrancabermeja.

Este fuero sindical se extenderá durante el tiempo que dure su mandato y seis (6) meses después.

ARTÍCULO 04 B

FUERO SINDICAL

La EMPRESA reconocerá la garantía del fuero sindical establecida por el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo a los siguientes trabajadores según elección hecha por la respectiva Asamblea General de Sintrainagra.

- a. A dos (2) miembros principales y a dos (2) suplentes de la Comisión de Reclamos de Sintrainagra, en Bucaramanga.

Este fuero sindical se extenderá durante el tiempo que dure su mandato y seis (6) meses después.

ARTÍCULO 05 A

GARANTÍAS PARA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

Para efecto de la Negociación del Pliego de Peticiones, la EMPRESA acepta a tres (3) negociadores principales y a tres (3) suplentes en representación de los trabajadores afiliados a SINALTRAINAL. Así mismo, concede permiso remunerado para los seis (6) trabajadores durante las etapas de arreglo directo y prórroga, este permiso se entiende un (1) día antes de iniciar la negociación y dos (2) días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo; igualmente reconoce el ochenta por ciento (80%) al sindicato del valor de los gastos por conceptos de viáticos y transporte, para lo cual SINALTRAINAL presentará la relación de gastos por tales conceptos.

La EMPRESA pagará este valor dentro de los ocho (8) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo respectivamente.

PARÁGRAFO: En caso de ausencia total o parcial de un negociador principal, se permitirá el acceso, de su suplente a la mesa de negociaciones. En la mesa de negociaciones sólo se aceptará presencia de tres (3) negociadores de Sinaltrainal.

ARTÍCULO 05 B

GARANTÍAS PARA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

Para efecto de la Negociación del Pliego de Peticiones, la EMPRESA acepta a dos (2) negociadores principales y a dos (2) suplentes en representación de los trabajadores afiliados a "SINTRAIMAGRA". Así mismo, concede permiso remunerado para los cuatro (4) trabajadores durante las etapas de arreglo directo y prórroga, este permiso se entiende un (1) día antes de iniciar la negociación y dos (2) días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo; igualmente reconoce el ochenta por ciento (80%) al sindicato del valor de los gastos por conceptos de viáticos y transporte, para lo cual SINTRAIMAGRA presentará la relación de gastos por tales conceptos.

La EMPRESA pagará este valor dentro de los ocho (8) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo respectivamente.

PARÁGRAFO: En caso de ausencia total o parcial de un negociador principal, se permitirá el acceso, de su suplente a la mesa de negociaciones. En la mesa de negociaciones sólo se aceptará presencia de dos (2) negociadores de Sintrainmagra.

ARTÍCULO 06 A PERMISOS SINDICALES

A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA dará a SINALTRAINAL 3.568 días de permiso sindical remunerado, para las seccionales de Bucaramanga, Cúcuta y Barrancabermeja, por vigencia, que serán usufructuados por los trabajadores designados para asistir a Congresos, Asambleas, Cursos, Plenums, Reuniones de Junta Directiva o realicen actividades sindicales.

PARÁGRAFO PRIMERO: La designación del usuario del permiso, será de competencia de cada seccional, quien informará por escrito a la EMPRESA con dos (2) días de antelación, para que ésta proceda a conceder el respectivo permiso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado en forma simultánea a un máximo de seis (6) trabajadores por cada seccional.

PARÁGRAFO TERCERO: En casos excepcionales, cuando se haya agotado este tiempo, la EMPRESA revisará la posibilidad de conceder permisos, previa justificación y conveniencia de ampliar este número, sólo cuando se presente un nuevo curso de capacitación sindical o cooperativo.

PARÁGRAFO CUARTO: Cuando un trabajador que labore en cualquiera de los depósitos sea llamado a descargos, la EMPRESA dará permiso remunerado a un (1) directivo sindical para que se desplace de la Embotelladora al Depósito a atender dicha diligencia de descargos en el correspondiente depósito y recibirá un auxilio por cada vez, para el primer año de \$53.132 Para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC Nacional más 1.15 puntos adicionales, del periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

Igualmente la EMPRESA dará el transporte terrestre y para el particular caso de ARAUCA si no fuera posible su transporte terrestre se le suministrará transporte aéreo.

A. CAMBIO DE TURNO PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA

La EMPRESA hará el respectivo cambio de turno a los principales y suplentes, tanto de la Junta Directiva como de la Comisión de Reclamos y Comités Seccionales de SINALTRAINAL para asistir a reuniones de Junta Directiva del SINDICATO.

B. PAGO DE PERMISOS SINDICALES

El pago de los permisos sindicales y remunerados lo hará la EMPRESA con base en lo siguiente:

- a. A los trabajadores de asignación fija con el sueldo mensual vigente, horas extras, recargos nocturnos, trabajo en domingos y festivos, prima de producción y auxilio de transporte de los últimos seis (6) meses.
- b. A los vendedores con el promedio devengado en comisiones de ventas vigentes más el básico vigente, gastos de viaje, trabajos en domingos y festivos y auxilio de transporte durante los últimos seis (6) meses.

C. VIÁTICOS SINDICALES

De los permisos consagrados en este artículo la EMPRESA reconocerá a Sinaltrainal 2.156 días con viáticos por vigencia, con un monto diario para cada trabajador, para el primer año de \$53.132 y para el segundo año este auxilio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos adicionales, del periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

D. PASAJES

La EMPRESA entregará a Sinaltrainal por vigencia 369 pasajes de ida y regreso, para el desplazamiento de los trabajadores a los eventos señalados en este Artículo.

Estos pasajes serán aéreos desde donde opere este servicio o terrestres desde donde no llegare a existir el servicio de transporte aéreo.

Adicionalmente al transporte aéreo la EMPRESA pagará el valor del transporte terrestre al que hubiere lugar para completar el trayecto al sitio del evento.

Las carátulas de los pasajes aéreos suministrados a los trabajadores por la EMPRESA, en desarrollo de lo pactado en este literal, serán devueltas a la oficina de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO: Los permisos sindicales que la Empresa reconoce, que se encuentran contemplados en el presente artículo a favor de SINALTRAINAL constituyen el número

FA

máximo de permisos que Embotelladoras de Santander S.A. hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. concederá.

Si llegaren a existir nuevas Subdirectivas y/o Seccionales de SINALTRAINAL, los permisos sindicales aquí pactados no se incrementarán; si SINALTRAINAL crea una nueva Subdirectiva y/o Seccional podrá redistribuir dentro de su autonomía los permisos establecidos convencionalmente para cada una de ellas, como quiera que los ya establecidos permiten desarrollar las actividades de dicha organización.

ARTÍCULO 06 B **PERMISOS SINDICALES**

A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA dará a SINTRAIMAGRA 550 días de permiso sindical remunerado, por vigencia, que serán usufructuados por los trabajadores designados para asistir a Congresos, Asambleas, Cursos, Plenums, Reuniones de Junta Directiva o realicen actividades sindicales.

PARÁGRAFO PRIMERO: La designación del usuario del permiso, será de competencia de SINTRAIMAGRA, quien informará por escrito a la EMPRESA con dos (2) días de antelación, para que ésta proceda a conceder el respectivo permiso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado en forma simultánea a un máximo de seis (6) trabajadores por cada seccional.

PARÁGRAFO TERCERO: En casos excepcionales, cuando se haya agotado este tiempo, la EMPRESA revisará la posibilidad de conceder permisos, previa justificación y conveniencia de ampliar este número, sólo cuando se presente un nuevo curso de capacitación sindical o cooperativo.

PARÁGRAFO CUARTO: Cuando un trabajador que labore en cualquiera de los depósitos sea llamado a descargos, la EMPRESA dará permiso remunerado a un (1) directivo sindical para que se desplace de la Embotelladora al Depósito a atender dicha diligencia de descargos en el correspondiente depósito y recibirá un auxilio por cada vez, para el primer año de \$53.132. Para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos adicionales, del periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

Igualmente la EMPRESA dará el transporte terrestre y para el particular caso de ARAUCA si no fuera posible su transporte terrestre se le suministrará transporte aéreo.

PARAGRAFO QUINTO: De los 550 días de permiso sindical contemplados en este artículo, 40 días corresponden a la Junta Directiva Nacional, mientras esta exista, para ser usufructuados entre los trabajadores que por Asamblea Nacional de Delegados hayan sido

nombrados en la Junta Directiva Nacional para asistir a Congresos, Asambleas, Cursos, Plenums, Reuniones de Junta Directiva Nacional o realicen actividades inherentes a la organización sindical Sintraimagra. La designación del usuario de estos permisos sindicales de orden nacional será competencia de la Junta Directiva Nacional, quien informará por escrito a la empresa con dos días de antelación. Los demás permisos sindicales serán designados por la Junta Directiva de Sintraimagra Subdirectiva Seccional Bucaramanga. Cualquier otra solicitud que no se ajuste a lo aquí estipulado, no tendrá ninguna validez y no será aprobada por la empresa.

En el evento que llegare a existir otra seccional de la organización sindical SINTRAIMAGRA, se aclara, que los permisos aquí indicados son la totalidad de los permisos.

A. CAMBIO DE TURNO PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA

La EMPRESA hará el respectivo cambio de turno a los principales y suplentes, tanto de la Junta Directiva como de la Comisión de Reclamos y Comités Seccionales de SINTRAIMAGRA para asistir a reuniones de Junta Directiva del SINDICATO.

B. PAGO DE PERMISOS SINDICALES

El pago de los permisos sindicales y remunerados lo hará la EMPRESA con base en lo siguiente:

- a. A los trabajadores de asignación fija con el sueldo mensual vigente, horas extras, recargos nocturnos, trabajo en domingos y festivos, prima de producción y auxilio de transporte de los últimos seis (6) meses.
- b. A los vendedores con el promedio devengado en comisiones de ventas vigentes más el básico vigente, gastos de viaje, trabajos en domingos y festivos y auxilio de transporte durante los últimos seis (6) meses.

C. VIÁTICOS SINDICALES

De los permisos consagrados en este artículo la EMPRESA reconocerá a Sintraimagra 250 días con viáticos por vigencia, con un monto diario para cada trabajador, para el primer año de \$53.132 y para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

D. PASAJES

La EMPRESA entregará a Sintraimagra por vigencia 50 pasajes de ida y regreso, para el desplazamiento de los trabajadores a los eventos señalados en este Artículo.

Estos pasajes serán aéreos desde donde opere este servicio o terrestres desde donde no llegare a existir el servicio de transporte aéreo.

Adicionalmente al transporte aéreo la EMPRESA pagará el valor del transporte terrestre al que hubiere lugar para completar el trayecto al sitio del evento.

Las carátulas de los pasajes aéreos suministrados a los trabajadores por la EMPRESA, en desarrollo de lo pactado en este literal, serán devueltas a la oficina de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO: Los permisos sindicales que la Empresa reconoce, que se encuentran contemplados en el presente artículo a favor de SINTRAIMAGRA constituyen el número máximo de permisos que Embotelladoras de Santander S.A. hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. concederá.

Si llegaren a existir nuevas Subdirectivas y/o Seccionales de SINTRAIMAGRA, los permisos sindicales aquí pactados no se incrementarán; si la organización sindical crea una nueva Subdirectiva y/o Seccional podrá redistribuir dentro de su autonomía los permisos establecidos convencionalmente para cada una de ellas, como quiera que los ya establecidos permiten desarrollar las actividades de la organización.

ARTÍCULO 07

CUOTAS SINDICALES

En cuanto a retenciones de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, la EMPRESA se somete enteramente a lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965.

La EMPRESA retendrá cuando fuere el caso el valor de las distintas cuotas sindicales. Así mismo, la EMPRESA descontará la cuota correspondiente a los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la presente Convención, al tenor de lo dispuesto en el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965. Las cuotas y valores recibidos serán entregados al tesorero del sindicato correspondiente dos (2) días después de causados y en caso de que la EMPRESA no haga los descuentos a su debido tiempo, responderá a SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA por la cuantía correspondiente.

ARTÍCULO 08

DESCUENTOS POR BENEFICIOS DE CONVENCION

La EMPRESA descontará por una sola vez a todos sus trabajadores con excepción del personal contemplado en el artículo sobre "ALCANCE CONVENCIONAL", veinte (20) días de aumento salarial pactado en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este

FA

72

descuento lo efectuará la EMPRESA, dentro de los primeros veinte (20) días siguientes a la firma de la Convención y lo girará a cada una de las Subdirectivas de SINALTRAINAL en Cúcuta, Bucaramanga y Barrancabermeja, respectivamente y de SINTRAIMAGRA en Bucaramanga.

ARTÍCULO 09 A

AUXILIO AL SINDICATO

La EMPRESA auxiliará a las Subdirectivas de SINALTRAINAL en Bucaramanga, Barrancabermeja, Cúcuta con la suma de \$329.400 por el primer año y para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

Este auxilio será pagado a cada Subdirectiva del sindicato en los primeros diez (10) días de cada mes previa presentación de cuenta de cobro.

ARTÍCULO 09 B

AUXILIO AL SINDICATO

La EMPRESA auxiliará a SINTRAIMAGRA en Bucaramanga para gastos de sostenimiento con la suma de \$329.400 por el primer año y para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

Este auxilio será pagado a cada Subdirectiva del sindicato en los primeros diez (10) días de cada mes previa presentación de cuenta de cobro.

ARTÍCULO 10

IGUALDAD Y FAVORABILIDAD

La EMPRESA garantizará a los trabajadores el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades, favorabilidad en la aplicación e interpretación de normas en caso de duda, capacitación y adiestramiento para el acceso y desempeño a nuevos cargos o ascensos.

Dentro del principio de la protección al menor, la EMPRESA no contratará directamente a menores de edad para la realización de labores peligrosas o de alto riesgo. De igual forma reglamentará a manera de prohibición que sus contratistas vinculen menores.

Los convenios de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que cobren vigencia legal, serán aplicables para la solución de conflictos con motivo de las diferencias que surjan en la interpretación y aplicación de normas legales, el Contrato de Trabajo o de la Convención Colectiva de Trabajo.



FA

ARTÍCULO 11

GARANTÍAS SINDICALES

- a. Todo trabajador sindicalizado tiene derecho a ser ascendido para ejercer cualquier cargo dentro de la EMPRESA de acuerdo con su idoneidad y capacidades, pero en su nuevo cargo podrá continuar beneficiándose de la Convención Colectiva de trabajo.
- b. La EMPRESA no hará aumentos de salarios a grupos aislados ni a personas individualmente, distintos a los que se pacten en la presente Convención.

En caso contrario aquellos aumentos los aplicará la EMPRESA automáticamente a los trabajadores que desempeñen el mismo cargo u oficio que se encuentren identificados en el artículo relativo a nivelación salarial. Reajustes individuales de salario por antigüedad, idoneidad, serán estudiados y acordados entre la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA.

ARTÍCULO 12

CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DE LA CONVENCIÓN

Tanto la EMPRESA como SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, darán estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en esta Convención, la ejecutarán de buena fe y respectivamente responderán a la otra parte de los perjuicios causados por su violación.

ARTÍCULO 13

APRENDICES DEL SENA

- a. Los cupos que asigne el SENA a la EMPRESA, serán llenados con los hijos de los trabajadores, siempre y cuando llenen los requisitos exigidos por la EMPRESA y por el SENA. En caso de que los candidatos hijos de los trabajadores no cumplan con lo anterior, los cupos serán llenados con otros aspirantes. El área de aprendizaje será determinada por la EMPRESA de acuerdo a sus necesidades.
- b. Los aprendices del SENA que laboran en la EMPRESA se beneficiarán de la Convención Colectiva.
- c. Los aprendices del SENA no podrán pertenecer a la Junta Directiva ni a la Comisión de Reclamos del Sindicato.


ARTÍCULO 14

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Los contratos de trabajo no podrán darse por terminados por la EMPRESA en forma unilateral por las causales de los artículos 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965 sin haberse agotado previamente el procedimiento establecido en el Artículo 16 de esta Convención.

dm³
FA

Luego de haberse cumplido ese procedimiento y si llegare a aplicarse al Artículo 8 del Decreto, la indemnización que corresponde pagarse al trabajador será de la escala allí señalada, aumentada en la siguiente forma:

- a. Un setenta por ciento (70%) adicional cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 - b. Un ochenta por ciento (80%) adicional cuando el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio y menos de tres (3) años.
 - c. Un noventa por ciento (90%) adicional cuando el trabajador tuviere tres (3) años de servicio y menos de siete años.
 - d. Un ciento por ciento (100%) adicional cuando el trabajador tuviere siete (7) años o más de servicio.
- 

ARTÍCULO 15


CONTRATOS A TÉRMINO FIJO



La EMPRESA se obliga a no contratar trabajadores a término fijo para ejecutar labores habituales y permanentes salvo las excepciones de ley siempre y cuando no se afecten los intereses y derechos de los trabajadores de la EMPRESA.

ARTÍCULO 16

PROCEDIMIENTO PARA DESPIDOS Y SANCIONES

Antes de imponer una sanción disciplinaria o de proceder a un despido, la EMPRESA dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del SINDICATO al que se encuentre afiliado, SINALTRAINAL o SINTRAIMAGRA, mediante el llenó de los siguientes requisitos:



- a. El trabajador inculpado será notificado por escrito con copia al Sindicato de la falta que se le imputa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta.
 - b. Una vez escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones de los representantes del sindicato, se procederá conjuntamente a comprobar y a analizar los hechos y testimonios que mencione el informe que haya dado lugar al procedimiento y las pruebas y testimonios que hubiere invocado el trabajador y los representantes del Sindicato, procurando en lo posible un acuerdo sobre el caso.
 - c. Examinados los descargos y determinada la responsabilidad, la EMPRESA procederá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a definir la situación del trabajador inculpado.
- 
-
- 

PARÁGRAFO 1: Cualquier procedimiento que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata este artículo, vicia de nulidad lo actuado.

PARÁGRAFO 2: Ninguna suspensión disciplinaria excederá de cinco (5) días por primera vez y quince (15) días por la segunda vez. Las suspensiones se cumplirán en días calendario.

PARÁGRAFO 3: Copias de actas, testimonios y demás elementos de juicio, se entregarán al Sindicato.

PARÁGRAFO 4: El trabajador que sea suspendido por más de cinco (5) días podrá interponer recurso de apelación ante el Gerente de Recursos Humanos.

En el evento de despido el procedimiento previo se surtirá con el Gerente de Recursos Humanos.



ARTÍCULO 17

PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES

Las suspensiones disciplinarias que se le impongan a los trabajadores, prescribirán cada siete (7) meses, así mismo, las llamadas de atención prescribirán cada seis (6) meses. Una vez se cumpla el tiempo fijado en este artículo para la prescripción de la sanción, la EMPRESA expedirá a solicitud del trabajador la respectiva constancia a éste, con copia a la correspondiente Subdirectiva de SINALTRAINAL o SINTRAIMAGRA sobre la prescripción de dicha sanción. Esta constancia expresará claramente que la sanción impuesta prescribe y no se tendrá en cuenta para posteriores procedimientos disciplinarios.

ARTÍCULO 18

ESTABILIDAD

En caso de la venta de la EMPRESA, reducción de sus actividades, o cambio de razón social, la EMPRESA garantiza la estabilidad del personal a su servicio y no habrá despidos por las razones anteriormente señaladas.



La EMPRESA dará estricto cumplimiento a los artículos 67, 68, 69 y 70 del Código Sustantivo del Trabajo.



La EMPRESA dará preferencia para capacitar y reubicar, para su desempeño en el mismo cargo o en nuevas funciones, a los trabajadores afectados por cambios tecnológicos en maquinaria, equipos, reestructuración administrativa, sistema de ventas, distribución, transporte y supresión de rutas. En ningún caso desmejorará las condiciones laborales y económicas de sus trabajadores.



ARTÍCULO 19

ESCALAFÓN DE CARGOS

La EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA acuerdan la siguiente agrupación de cargos como escalafón de las EMBOTELLADORAS DE SANTANDER S.A. hoy INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. plantas de BUCARAMANGA, CÚCUTA y BARRANCABERMEJA.

GRUPO NÚMERO 1:

Recuperador de envase
Aseador Oficinas- cafetería

GRUPO NÚMERO 2:

Aseador Planta
Recepcionista
Revisor de Envase
Operario de aseo Producción
Operario de Producción
Supernumerario de Producción
Bombero
Celador
Lavador de Carros
Jardinero
Oficios Varios

GRUPO NÚMERO 3:

Auxiliar de Liquidación
Auxiliar Presupuesto Vehículos
Mantenimiento de Edificio
Operario Cargue y Descargue
Encargado Canje
Ayudante de Propaganda
Ayudante de Latonería

GRUPO NÚMERO 4:

Maquinista Empacadora-Desempacadora
Operario Post-Mix, Pre-Mix
Lubricador de Mantenimiento
Auxiliar de Almacén
Mensajero
Maquinista Lavadora
Conductor de Propaganda
Maquinista Paletizadora



Operario de Producción Línea de Agua

GRUPO NÚMERO 5:

Liquidador
Electricista II Mantenimiento
Mecánico II Mantenimiento
Mecánico II Automotriz
Electricista Automotriz II

GRUPO NÚMERO 6:

Pintor de Vehículo
Jarabista
Pintor de Propaganda
Latonero Pintor Automotriz
Operario Montacargas
Maquinista Llenadora
Supernumerario Maquinista Producción
Supernumerario Especial de Producción
Coordinador de Aseo-Operario Barredora

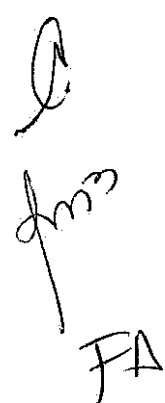


GRUPO NÚMERO 7:

Secretaria de Sección
Auxiliar Control Calidad

GRUPO NÚMERO 8:

Tornero
Cajero
Electricista I Mantenimiento
Mecánico I Mantenimiento
Técnico Refrigeración
Auxiliar Área Técnica
Auxiliar Tratamiento Agua
Mecánico I Automotriz
Mecánico I Montacargas
Electricista Automotriz I



GRUPO NÚMERO 9:

Saneador Equipo Post- Mix
Mecánico Equipo Post- Mix
Operador Computador

GRUPO NÚMERO 10:

Encargado de Compras

GRUPO ESPECIAL:

Encargado de Nómina
Auxiliar de Contabilidad
Prevendedores
Analista Químico
Microbiólogo

La política salarial correspondiente a este GRUPO ESPECIAL es de manejo de la EMPRESA.

PARÁGRAFO: Los cargos que en el futuro sean creados se enmarcarán dentro del escalafón de la Convención Colectiva de Trabajo con excepción de los cargos que son de libre administración de la EMPRESA, de acuerdo a lo consignado en el ARTÍCULO 93 ALCANCE CONVENCIONAL de la Convención Colectiva Vigente.

Se aclara que los cargos denominados Tecnólogo I, Tecnólogo II, Tecnólogo Electrónico y Auxiliar de Embotellado, Auxiliar de Flota, Auxiliar Seguridad Industrial, recuperador de neveras, auxiliar publicidad refrigeración, están cubiertos por el Cuerpo Único Convencional, conforme a lo definido en la parte inicial de las normas obligacionales EMBOSAN: Para la Organización Sindical SINTRAIMAGRA y SINALTRAINAL. (Aparte inicial anterior al Capítulo 1 del Capítulo Embosan del Cuerpo Único Convencional).

ARTÍCULO 20**VACANTE Y ASCENSOS**

Toda vacante del titular de carácter permanente que deba cubrirse en cargos de cualquier Departamento o Sección existentes en la EMPRESA, será cubierta con personal de la misma de cargos inferiores teniendo en cuenta la capacidad, experiencia en el trabajo a desempeñar, nivel educativo, hoja de vida, cursos de entrenamiento o capacitación y antigüedad.

La EMPRESA informará a la respectiva Subdirectiva de SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA de la vacante y procederá a fijar en las carteleras existentes la siguiente información:

- a. Vacante a llenar
- b. Requisitos: Los estipulados para el cargo vacante.
- c. Términos para inscripción: Será de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha fijada en la Circular, que es la equivalente a la fecha de publicación de ella en Carteleras.
- d. Fecha para exámenes: Los exámenes se realizarán dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de cierre de las inscripciones.

La evaluación de conocimientos del trabajo se hará en exámenes prácticos y teóricos en el sitio de trabajo, con la supervisión del Área de Recursos Humanos, el jefe respectivo y dos

(2) miembros de la respectiva Subdirectiva de SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, para que presencien los exámenes correspondientes.

En el evento que existan reclamos sobre las pruebas, se podrá solicitar revisión de los exámenes por quien se sienta afectado o por quienes presenciaron éstos, a más tardar en los siguientes tres (3) días hábiles de conocido el resultado de los exámenes.

La medición de los parámetros establecidos, será de la siguiente manera:

Capacidad	40%
Experiencia en el trabajo a desempeñar	10%
Nivel Educativo	10%
Hoja de Vida	10%
Curso de entrenamiento o Capacitación	10%
Antigüedad	20%



PARÁGRAFO 1: MEDICIÓN DE PARÁMETROS:

- a. Capacidad: 40 puntos. Se mide de acuerdo a los resultados de los exámenes teórico y práctico. El puntaje será máximo de quince (15) puntos para el tema teórico y el puntaje para el examen práctico será máximo de veinticinco (25) puntos. El valor de cada respuesta correcta será el equivalente a dividir el puntaje máximo de cada parámetro, por el total de preguntas de los respectivos exámenes.
- b. Experiencia en el trabajo a desempeñar: 10 puntos. Se mide de acuerdo al tiempo de desempeño en el cargo vacante u oficio afín a la vacante a llenar.

Se entiende por cargo afín, el inmediatamente inferior al cargo vacante y dentro de la especialidad. Ejemplo: es afín el cargo de Mecánico II para el cargo de Mecánico I, como es afín el Ayudante de Mecánica para con el Mecánico II. Para estos casos se otorgarán diez (10) puntos a quien tenga tres (3) o más años de experiencia o proporcionalmente si el tiempo es inferior.



Para los casos de remplazos hechos en el cargo vacante, por vacaciones, licencias, incapacidades y permisos, se tomarán los tiempos de remplazos iguales o superiores a tres (3) días consecutivos y dentro de los dos (2) años anteriores a la fecha de quedar vacante el cargo. En estos casos se dará los diez (10) puntos a quien haya acumulado ciento ochenta (180) días como mínimo en remplazos o proporcionalmente si el tiempo acumulado es inferior.



- c. Nivel Educativo: 10 puntos. Este nivel se medirá así: para bachillerato completo (Clásico, Comercial, Técnico) y SENA C.A.P., se le otorgará los diez (10) puntos.



Para los estudios incompletos se proporcionará el puntaje incluyendo los estudios de primaria.

- d. Hoja de Vida: 10 puntos. Para el trabajador que no tenga llamadas de atención o suspensión vigentes en su hoja de vida, se le otorgará diez (10) puntos. En caso de tener vigente sólo una llamada de atención se le otorgará cinco (5) puntos.
- e. Cursos de entrenamiento y capacitación: 10 puntos. Se tendrá en cuenta los cursos afines al cargo vacante dictados por la EMPRESA o ENTIDADES debidamente reconocidas. Se otorgará los diez (10) puntos a quien presente los diplomas o certificados de cuatro (4) cursos o proporcionalmente a quienes tengan menos.
- f. Antigüedad: 20 puntos. Se otorgará los veinte (20) puntos al candidato que dentro de los concursantes tenga mayor tiempo de servicio en la EMPRESA o proporcionalmente al tiempo de servicio para los demás concursantes.

PARÁGRAFO 2: Será seleccionado el trabajador que obtenga el mayor puntaje entre los participantes en el concurso y en caso de empate será ascendido el trabajador más antiguo.

PARÁGRAFO 3: La EMPRESA capacitará personal de las diferentes plantas a través de cursos de capacitación, perfeccionamiento y conocimientos técnicos; éstos se tendrán en cuenta para evaluaciones de futuros ascensos.

Cuando se trate de llenar vacantes de primeros vendedores, se tendrá en cuenta los segundos vendedores o supernumerarios que acrediten la licencia de conducción obtenida con anterioridad de un (1) año cuando menos y haya desempeñado el cargo de segundo vendedor o supernumerario por lo menos un (1) año demostrando aptitud y capacidad para desempeñar la función de primer vendedor.

Para aspirantes a ingresar al Departamento de Ventas, que provengan de otro Departamento o Sección deberán acreditar la licencia de conducción correspondiente; además al aspirante al cargo de ventas se le practicará examen físico-médico que certifique su capacidad para ejercerlo.

El aspirante a cubrir una vacante deberá ejercer provisionalmente y hasta por treinta (30) días el cargo obtenido, al término de los cuales será confirmado o no mediante una evaluación de su desempeño. Si el aspirante no es ascendido al nuevo cargo volverá al anterior con su salario inicial.

ARTÍCULO 21

AUMENTO DE SALARIO POR REEMPLAZO Y ASCENSOS

- a. POR REEMPLAZOS: En caso de que un trabajador de asignación fija reemplace a otro de mayor salario, recibirá a partir del primer día de reemplazo la diferencia de salario entre el sueldo del trabajador que esté reemplazando y el sueldo del cargo que desempeña habitualmente. En el caso de los vendedores, éstos recibirán desde

el primer día del reemplazo, la comisión de la ruta del vendedor reemplazado. Queda entendido que al volver al puesto anterior el trabajador reemplazante, ganará el salario de su anterior cargo, sin que esto implique desmejora de ninguna clase.

- b. POR ASCENSOS: Cuando un trabajador sea ascendido en un Departamento diferente al de ventas, tendrá un período de prueba de treinta (30) días durante el cual devengará el salario asignado para dicho cargo; si es confirmado por escrito después de este período continuará recibiendo este salario; si no es confirmado volverá al anterior cargo con el salario que tenía.
- c. Para el cargo de jefes, en el evento de un reemplazo de un cargo superior la empresa pagará durante el tiempo que dure el reemplazo el 9% adicional sobre el salario básico del reemplazante.

ARTÍCULO 22 TRASLADO

En caso de que la EMPRESA necesite efectuar un traslado de un depósito a otro depósito, o de la ciudad sede de la planta a un depósito, o llenar una vacante en un depósito, la EMPRESA lo hará saber a los trabajadores para que se postulen voluntariamente, y en caso de llegar a un acuerdo entre EMPRESA y TRABAJADOR, la EMPRESA pagará, los siguientes conceptos por gastos de traslado:

- a. El correspondiente costo del transporte para el trabajador y su familia, bien sea aéreo o terrestre.
- b. El correspondiente costo de transporte de los muebles y los enseres del trabajador.
- c. El pago de alojamiento por un lapso de veinte (20) días, así como los viáticos correspondientes para alimentación del trabajador y de su familia por el mismo tiempo.
- d. El trabajador podrá escoger entre lo dispuesto en el literal c ó 30 días de su salario vigente por concepto de BONIFICACIÓN POR TRASLADO.

PARÁGRAFO 1: El traslado no implicará desmejoramiento económico del trabajador.

PARÁGRAFO 2: Los gastos de regreso del trabajador y de su familia al lugar de origen así como el transporte de muebles y enseres los pagará la EMPRESA, salvo si la terminación del contrato de trabajo se origina por culpa o voluntad del trabajador.

ARTÍCULO 23 COMPROMISO PARA LLENAR VACANTES

En caso de muerte de un trabajador o que fuere pensionado habiéndole prestado veinte (20) o más años de servicio a la EMPRESA esta procederá así:

- a. Para llenar esa vacante la EMPRESA aplicará el artículo VACANTES Y ASCENSOS, de igual forma se procederá si se asciende dentro de este proceso a otro u otros trabajadores de la EMPRESA.
- b. La EMPRESA contratará a término indefinido en el cargo resultante de la aplicación del literal anterior, a un hijo del trabajador pensionado o muerto que reúna los requisitos estipulados por la EMPRESA para ocupar el cargo vacante que resultare.

ARTÍCULO 24

UNIFORMES Y CALZADO

La EMPRESA suministrará a sus trabajadores sin limitación de salarios y sin costo alguno, tres (3) uniformes y dos (2) pares de calzado, cada semestre. Así mismo, para lavado de los uniformes entregará a todos los trabajadores mensualmente dos mil (2.000) gramos de jabón Fab, Top o similar en cajas. Esta dotación será entregada al personal que quede amparado en la presente Convención.

PARÁGRAFO 1: Estas prendas se entregarán bajo la condición que sean exclusivamente utilizadas por los trabajadores y el no uso acarreará las sanciones correspondientes. La EMPRESA continuará mejorando la calidad de estas prendas.

PARÁGRAFO 2: La EMPRESA para la confección de los uniformes continuará con los colores por secciones. Preferencialmente utilizará para el pantalón y la camisa dril supnaval o similar, siempre y cuando sea de igual o superior calidad. El pantalón y la camisa serán de un solo fondo; cualquier cambio de color de los uniformes, la EMPRESA lo estudiará conjuntamente con SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA.

ARTÍCULO 25

COMITÉ DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo y de conformidad con lo establecido por la Ley 9 de 1979, el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 2013 de 1986, las partes acuerdan que el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de las plantas de Bucaramanga, Cúcuta y Barrancabermeja será conformado por tres (3) representantes de la EMPRESA con sus respectivos suplentes y tres (3) trabajadores con sus respectivos suplentes, elegidos de acuerdo con la ley.

Así mismo, las partes acuerdan que en un término no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, el Comité reglamentará su funcionamiento, en el cual se desarrollarán los contenidos de la Ley 9 de 1979, el Decreto

614 de 1984 y la Resolución 2013 de 1986, estableciendo los días y horas de reunión, lo mismo que la metodología para el logro de los objetivos y las obligaciones expresadas en las normas anteriormente citadas.

El reglamento acordado por las partes entrará a ser parte de la Convención Colectiva de Trabajo.

- a. Igualmente, a partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA continuará desarrollando una alta y eficiente política de SEGURIDAD INDUSTRIAL que garantice la integridad física de sus trabajadores, previendo el mayor número de riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo. Igualmente extenderá esta prevención a sus equipos.

La EMPRESA a través del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de cada Planta, vigilará y colaborará en el desarrollo del programa de Salud Ocupacional, ajustado a las necesidades y características propias de cada Planta.

- b. Se entiende por accidente de trabajo no solo el que le ocurra al trabajador en el desarrollo de sus funciones, sino también el que se origine cuando se desplace del lugar de su residencia al sitio de trabajo y viceversa, en actividades programadas por la Empresa y en uso de permisos convencionales.

ARTÍCULO 26

ELEMENTOS DE SEGURIDAD

La EMPRESA suministrará a los trabajadores cuya labor exija protección especial los adecuados implementos de seguridad tales como: Guantes, Gafas, Caretas, Botas de Caucho, Guantes de Lona y Cuero, Sobretodos con mangas y botones para el personal de Vendedores y Delantales para el personal de Producción. El hecho de que el trabajador no use los requeridos implementos constituye falta grave a sus obligaciones con las consecuencias legales del caso. La EMPRESA colocará en lugares visibles carteles de prevención sobre el uso de tales implementos.

ARTÍCULO 27

SUBSIDIO PARA ALIMENTACIÓN

La EMPRESA pagará un subsidio para alimentación al personal de asignación fija únicamente cuando labore en jornada continua de las 6:00 de la mañana a las 2:00 de la tarde, de las 10:00 de la mañana a las 6:00 de la tarde y de las 2:00 de la tarde a las 10:00 de la noche así como a los demás trabajadores a quienes se les ha venido pagando. Este beneficio se hará extensivo al personal de turno partido de producción y talleres así:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- a. Tres mil seiscientos quince pesos \$3.615 M/CTE. y para el segundo año de vigencia convencional, este subsidio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

PARÁGRAFO 1: Se excluye de este beneficio el personal relacionado en el párrafo del artículo referente al ALCANCE CONVENCIONAL y al personal que desarrolle sus labores en jornadas discontinuas.

PARÁGRAFO 2: Este subsidio constituye salario para todos los efectos legales y extralegales.

ARTÍCULO 28 CENA

La EMPRESA suministrará una cena a cada uno de los trabajadores de asignación fija, porteros y celadores que laboren en horarios dentro de las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana cuyo valor no será inferior durante el primer año de vigencia de esta Convención a diez mil seiscientos dos pesos (\$10.602) M/CTE. y para el segundo año de vigencia convencional, este subsidio se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

- a. Por prolongación de turno que implique un trabajo suplementario no menor de tres (3) horas.
- b. Cuando labore en domingos o feriados un mínimo de cinco (5) horas.
- c. Se hará extensiva también esta cena al personal de ventas de ciudad, cuando su jornada termine después de la 9:00 de la noche.

ARTÍCULO 29 TIEMPO PARA ALIMENTACIÓN

La EMPRESA dará media (1/2) hora de descanso remunerado por cada turno al personal de asignación fija, en forma escalonada, para alimentación. Para este fin, el respectivo Jefe de Departamento o Jefe de Sección de cada Planta, designará el personal que sea necesario para reemplazar durante esta media (1/2) hora a los trabajadores que están tomando la alimentación, pero de ninguna manera se paralizará la producción normal en esta media (1/2) hora en el Departamento de Producción.

PARÁGRAFO 1: El personal de oficina que labora en jornada partida de 8:00 de la mañana a 12:00 meridiano y de 2:00 de la tarde a 6:00 de la noche se excluye de este beneficio.

PARÁGRAFO 2: La EMPRESA garantizará que la rotación del personal para la alimentación, se hará en un máximo de dos horas.

ARTÍCULO 30

TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA establecerá servicio de bus en cada una de las Plantas, en la siguiente forma:

1. PLANTA DE CÚCUTA

- a. Contratará cuatro (4) buses, para transportar a la Planta al personal que comience su jornada de trabajo a las 6:00 de la mañana.
- b. Un (1) bus para transportar al personal que termine su jornada de trabajo a las 10:00 de la noche.
- c. Un (1) bus para transportar al personal que termine su jornada de trabajo a las 6:00 de la tarde, desde la Planta hasta el centro de la ciudad.

2. PLANTA DE BUCARAMANGA

- a. Contratará cuatro (4) buses, para transportar a la Planta al personal que comience su jornada de trabajo a las 6:00 de la mañana.
- b. Un (1) bus para transportar al personal que termine su jornada de trabajo a las 10:00 de la noche.
- c. Un (1) bus para transportar al personal que termine su jornada de trabajo a las 6:00 de la tarde, desde la Planta hasta el centro de la ciudad.

PÁRAGRAFO: La Compañía se compromete a prestar una solución a la necesidad de transporte de aquellos trabajadores que viven en la ciudad de Piedecuesta hasta un punto que permita tomar las rutas habituales establecidas por la Compañía, para llegar a atender las labores de su cargo en horas de la mañana. Se aclara que es responsabilidad de los trabajadores llegar al punto de encuentro determinado, para tomar la ruta habitual establecida por la Compañía.

3. PLANTA DE BARRANCABERMEJA

- a. Contratará un (1) bus, para transportar a la Planta al personal que comience su jornada de trabajo a las 6:00 de la mañana.
- b. Un (1) bus para transportar al personal que termine su jornada de trabajo a las 10:00 de la noche.
- c. La EMPRESA y SINALTRAINAL estudiarán la necesidad de contratar un (1) bus adicional para transportar al personal que inicia su jornada de trabajo a las 6:00 de la mañana.

PARÁGRAFO 1: Las rutas que cubrirán estos buses, serán establecidas de común acuerdo entre la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA.

PARÁGRAFO 2: En caso de establecerse un tercer turno en cualquiera de las Plantas, la EMPRESA se compromete a transportar al personal que ingrese a las 10:00 de la noche y que salga a las 6:00 de la mañana.

PARÁGRAFO 3: Cuando un trabajador o trabajadores inicien o terminen sus labores a partir de las 7:00 de la noche, la EMPRESA le suministrará servicio de transporte.

PARÁGRAFO 4: En los depósitos de San Gil, Ocaña y Arauca se hará un recorrido urbano para transportar al personal que inicie labores a las 6:00 de la mañana.

ARTÍCULO 31 TRANSPORTE NOCTURNO

Cuando la jornada de trabajo de cualesquiera de las secciones de las plantas se prolongue después de la hora en que cese el servicio de buses urbanos, la EMPRESA suministrará por su cuenta el transporte al trabajador o grupos de trabajadores hasta un lugar cercano a una distancia no mayor de cien (100) metros, siempre y cuando haya vía fácil de acceso.

Igualmente la EMPRESA suministrará transporte al personal que entre a laborar después de que cese el servicio de buses urbanos.

CAPÍTULO II AUXILIOS

ARTÍCULO 32 AUXILIO DE TRANSPORTE

La EMPRESA pagará mensualmente el auxilio legal de transporte a los trabajadores que devenguen hasta tres (3) veces el salario mínimo establecido por la ley. En caso de que un trabajador pierda este auxilio por aumento de salario, la EMPRESA se lo reconocerá incorporándoselo al salario.

ARTÍCULO 33 EXÁMENES DE SANGRE Y PULMONES

La EMPRESA ordenará cada seis (6) meses exámenes de fotofluorografía pulmonar y serología a los trabajadores a su servicio. Los trabajadores que resulten afectados recibirán tratamiento por cuenta del Instituto de Seguros Sociales "I.S.S." donde preste servicio este organismo de seguridad social y donde no exista se hará por cuenta de la EMPRESA.

Parágrafo: PARÁLISIS CEREBRAL, SÍNDROME DE DOWN, HIDROCEFALIA O SÍNDROME DE SUDECK: LA EMPRESA pagará a los trabajadores que tengan hijos afectados por Parálisis Cerebral, Síndrome de Down, Hidrocefalia o Síndrome de Sudeck, o



hijos que habiéndose calificado de manera previa por una junta regional de calificación obtengan una incapacidad permanente parcial igual o superior al 25% de su capacidad (el trabajador deberá entregar a la EMPRESA copia de dicha calificación) un auxilio de un millón doscientos dos mil trescientos cuarenta y seis pesos (\$1.202.346) semestrales por cada uno. Este auxilio se pagará en los meses de enero y julio del respectivo año. El presente auxilio no constituye salario.

Así mismo, LA EMPRESA otorgará a los trabajadores que tengan hijos con Parálisis Cerebral, Síndrome de Down, Hidrocefalia o Síndrome de Sudeck o hijos que habiéndose calificado de manera previa por una junta regional de calificación obtengan una incapacidad permanente parcial igual o superior al 25% de su capacidad (el trabajador deberá entregar a la EMPRESA copia de dicha calificación), un préstamo por setecientos catorce mil ochocientos diecinueve pesos (\$714.819) semestrales el cual será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de seis (6) meses sin intereses para lo cual autorizará el descuento por nómina, autorización que incluye descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en el caso de desvinculación. El préstamo no podrá otorgarse si el trabajador no ha cancelado el préstamo del período anterior o si su nivel de endeudamiento supera el 50% de su salario.

ARTÍCULO 34 DORMITORIO

La EMPRESA acondicionará un lugar adecuado para dormitorio de sus trabajadores en caso de que las necesidades del servicio lo requieran.

ARTÍCULO 35 AUXILIO MÉDICO PARA FAMILIARES

La EMPRESA seguirá prestando a los familiares de los trabajadores que tengan antigüedad mayor de dos (2) meses el servicio médico por medio del médico de la EMPRESA de la respectiva Planta o por el médico que ésta designe o por medio del médico especialista y de acuerdo a lo siguiente:

A. CONSULTAS MÉDICAS

1. La EMPRESA pagará el ciento (100) por ciento del valor de las dos (2) primeras consultas por beneficiarios por año convencional.
2. La EMPRESA pagará el sesenta (60) por ciento del valor de la tercera (3ª) consulta por beneficiario por año convencional.
3. A partir de la cuarta (4ª) consulta por beneficiario por año convencional la EMPRESA pagará el cincuenta (50) por ciento de su valor.

FA

88

B. DROGAS

1. La EMPRESA pagará el noventa (90) por ciento del valor de las dos (2) primeras fórmulas que el trabajador tramitare por beneficiarios por año convencional.
2. La EMPRESA pagará el sesenta (60) por ciento del valor de la tercera (3ª) fórmula que el trabajador tramitare por beneficiario por año convencional.
3. A partir de la cuarta (4ª) fórmula que el trabajador tramitare por beneficiario por año convencional, la EMPRESA, pagará el cincuenta (50) por ciento de su valor.

Las drogas de que habla este literal serán despachadas por alguna droguería autorizada por la empresa.

C. En caso de que el médico ordene Radiografías, Exámenes de Laboratorio, Hospitalización, Intervenciones Quirúrgicas, Anestesia, Yesos, Alquiler de Sala e Instrumentos de Cirugía, terapias y Aparatos Ortopédicos, la EMPRESA pagará lo siguiente:

1. Radiografías: el setenta y cinco (75%) del valor de éstas.
2. Exámenes de Laboratorio: el setenta y cinco (75%) del valor de éstos.
3. Hospitalización: \$75.060 M/CTE. diarios y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021. Este auxilio se otorgará, hasta por veinte (20) días anualmente.
4. Intervenciones Quirúrgicas: Hasta por \$990.487 M/CTE por cada intervención durante el primer año y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021
5. Anestesia: \$208.556 M/CTE. Por cada caso durante el primer año, y para el segundo año, por cada caso se incrementará en el IPC Nacional comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 más 1,15 puntos.
6. Yesos: \$153.495 M/CTE por cada caso durante el primer año, y para el segundo año, se incrementará en el IPC Nacional comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 más 1,15 puntos.
7. Alquiler de sala e instrumentos de cirugía: \$199.760 M/CTE. Por cada caso durante el primer año, y para el segundo año, por cada caso se incrementará en el IPC Nacional comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 más 1,15 puntos.
8. Terapias respiratorias, ocupacional, física y del lenguaje: Durante el primer año \$122.772 M/CTE. por cada caso, y para el segundo año, se incrementará en el IPC Nacional comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 más 1,15 puntos.
9. Aparatos Ortopédicos: \$88.674 M/CTE. por cada caso, y para el segundo año, se incrementará en el IPC Nacional comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 más 1,15 puntos.

PARÁGRAFO 1: En todo caso la EMPRESA pagará el ciento (100) por ciento del valor de las consultas médicas y el (90) por ciento del valor de las drogas cuando se trate de:

1. Consultas de urgencias: Cuando por una alteración de salud el beneficiario requiera utilizar la consulta médica de urgencias salvo que la EMPRESA justificadamente objetare el carácter de urgencia de dicha consulta y así lo certificare el médico que la hubiere atendido, caso en el cual el trabajador asumirá el cincuenta (50) por ciento de dicha consulta.
2. Tratamientos médicos por enfermedad.
3. Cuando el beneficiario enfermo permanezca hospitalizado por medio del médico de la EMPRESA de la respectiva Planta o por el médico que ésta designe o por el médico especialista.

Las Consultas y drogas de que trata este párrafo no afectarán ni se contabilizarán respecto al número de consultas y a la droga a que tiene derecho el beneficiario de acuerdo a las escalas que se señalan en los literales A y B del presente Artículo.

PARÁGRAFO 2: Se entienden como beneficiarios los siguientes:

A la (el) esposa (o) del legítimo matrimonio del trabajador o a la (él) compañera (o) permanente de éste (a) a los hijos del trabajador matrimoniales o extramatrimoniales legalmente reconocidos, menores de dieciocho (18) años y que dependan económicamente de él (ella) y los que teniendo cualquiera de las dos calidades sean mayores de dieciocho (18) años pero dependan económicamente del trabajador (a) y cursen estudios de cualquier grado o padezcan de invalidez y a los padres que dependan económicamente del trabajador (a).

PARÁGRAFO 3: Los beneficios consagrados en los numerales 1 y 2, de los literales A. Consultas y B. Drogas son transferibles entre los diferentes beneficiarios de cada grupo familiar.

PARÁGRAFO 4: La EMPRESA continuará prestando sin intereses los valores que corresponda pagar a cada trabajador por concepto de estos servicios, los cuales serán cancelados en cuotas mensuales.

ARTÍCULO 36

AUXILIO DE DROGAS PARA FAMILIARES DE TRABAJADORES JUBILADOS


La EMPRESA pagará como auxilio de drogas para familiares de trabajadores jubilados el noventa (90) por ciento del valor de los medicamentos y drogas que le sean prescritas. Gozarán de este auxilio los familiares de los trabajadores jubilados a que se refiere el Artículo 35 Auxilio Médico para Familiares.

90

ARTÍCULO 37

AUXILIO ODONTOLÓGICO

La EMPRESA seguirá prestando el servicio de extracciones o exodoncias dentales a sus trabajadores. Además prestará los servicios de profilaxis y obturaciones de amalgama, cementos y silicatos (Resinas). Así mismo, reconocerá un auxilio para prótesis dental, ortodoncia, corona e implantes, de acuerdo con el presupuesto del odontólogo, hasta por un máximo de doscientos veintidós mil cuatrocientos treinta y dos pesos (\$222.432) M/CTE. y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021. Así mismo, la EMPRESA reconocerá un auxilio para tratamiento de conductos en cada caso por la suma de ochenta mil doscientos nueve pesos (\$80.209) M/CTE. y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 y un auxilio para dertartraje, por una sola vez durante la vigencia de la Convención de setenta y cuatro mil doscientos sesenta y ocho pesos (\$74.268) M/CTE. y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021. Este servicio se hace extensivo a los familiares de los trabajadores indicados en el Artículo 35 sobre "AUXILIO MÉDICO PARA FAMILIARES".



ARTÍCULO 38



AUXILIO DE ANTEOJOS

La EMPRESA pagará el valor total de los lentes que hayan sido formulados por prescripción médica.


Para monturas por una sola vez un auxilio de ciento treinta mil novecientos cincuenta y nueve pesos (\$130.959) M/CTE. por cada caso durante el primer año y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre e el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

Así mismo, prestará sin intereses al trabajador el valor correspondiente al saldo de la montura.

Igualmente la EMPRESA pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor total de los lentes que hayan sido formulados por prescripción médica, a la esposa (o) del legítimo matrimonio del trabajador (a) o a la compañera (o) permanente de éste (a); a los hijos del trabajador matrimoniales o extramatrimoniales legalmente reconocidos, menores de 18 años que dependan económicamente de él y los que teniendo cualquiera de las dos calidades sean mayores de 18 años pero dependan económicamente del trabajador y cursen estudios de cualquier grado o padezcan de invalidez.



De la misma manera pagará un auxilio de (\$130.959) M/CTE. por cada caso durante el primer año y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.



Si este auxilio no es utilizado para el pago de anteojos, vidrios y monturas, podrá solicitarse para cirugía visual correctiva con un tope máximo de un millón ciento cuarenta y seis mil setecientos ochenta y tres pesos m/cte. \$1.146.783 por una sola vez durante la vinculación laboral del trabajador en la Compañía.

ARTÍCULO 39

AUXILIO DE NATALIDAD

La EMPRESA pagará directamente a la esposa legítima o compañera permanente del trabajador la suma de ciento treinta y tres mil quinientos ochenta y ocho pesos (\$133.588) M/CTE como auxilio de natalidad por cada parto completo y viable. Este auxilio se reconocerá en caso de mortinato, es decir en caso de nacimiento del niño muerto. Este auxilio se pagará previa presentación del registro civil de nacimiento.

PARÁGRAFO: El trabajador padre, gozará de un permiso remunerado de diez (10) días hábiles. Este beneficio excluye el que establece la ley.



ARTÍCULO 40

AUXILIO DE DEFUNCIÓN

- a. En caso de muerte de un trabajador a servicio de la EMPRESA, sin perjuicio de las demás obligaciones que la Ley señala todos los gastos de entierro correrán por cuenta de la EMPRESA. Los servicios funerarios serán contratados directamente por la EMPRESA.

Además la EMPRESA reconocerá a los beneficiarios que designe el trabajador o a sus herederos forzosos y por una sola vez:



TRABAJADORES DE ASIGNACIÓN FIJA cuarenta y dos días (42) de salario básico.

TRABAJADORES DE VENTAS CON SALARIO VARIABLE: Para determinar la suma a pagar se aplicará la siguiente fórmula: cajas vendidas últimos seis (6) meses por comisión vigente, por cuarenta y dos (42) días, dividido días laborados últimos seis (6) meses.



TRANSPORTADORES: Se pagará este auxilio de acuerdo a la siguiente fórmula: salario básico más total viajes últimos seis (6) meses, por comisión vigente dividido días trabajados últimos seis (6) meses, por cuarenta y dos (42) días.



Este auxilio será pagado por la EMPRESA dentro de los ocho días siguientes a la muerte del trabajador.

- b. En caso de muerte de la esposa o compañera permanente, hijos matrimoniales o extramatrimoniales, legalmente reconocidos, y padres del trabajador, la EMPRESA reconocerá el equivalente a doce (12) días de salario básico mensual correspondiente al Grupo número 1 del artículo SALARIO PARA ASIGNACIÓN FIJA. Este auxilio se pagará previa presentación del Certificado de Defunción.
- c. En caso de muerte de un trabajador jubilado por la EMPRESA o ex trabajador de la EMPRESA jubilado por el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, la EMPRESA auxiliará a sus familiares con el equivalente a catorce (14) días de salario básico mensual correspondiente al Grupo número 1 del Artículo SALARIO PARA ASIGNACIÓN FIJA.

PARÁGRAFO:

- a. En caso de muerte de un trabajador la EMPRESA concederá permiso remunerado a una comisión de la respectiva Planta previamente designada por SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA para asistir al sepelio.
- b. En caso de muerte de la esposa o compañera permanente, hermanos, padres o hijos de los trabajadores, la EMPRESA concederá permiso al trabajador afectado por dos (2) días en caso de que el sepelio tenga lugar en la ciudad sede y cuatro (4) días en caso de que tenga lugar fuera de la ciudad.

Así mismo, dará permiso a tres (3) directivos de SINALTRAINAL y tres (3) directivos de SINTRAIMAGRA para asistir a las honras fúnebres.

ARTÍCULO 41

CARNÉ DE BENEFICIARIOS

La EMPRESA reglamentará la prestación de los auxilios de que trata los artículos anteriores, mediante la expedición de un carné de identificación a los beneficiarios. La compañera permanente de que trata los artículos precedentes, será solamente la que el trabajador interesado acredite por única vez como tal ante la EMPRESA y a ella se le expedirá el respectivo carné de identificación, como beneficiaria de estos auxilios sin que haya lugar a cambio posterior de beneficiaria a menos que ésta sea la esposa legítima.

PARÁGRAFO: En cualquier caso de fraude, el trabajador perderá definitivamente el derecho a disfrutar de los auxilios de que tratan estos artículos, sin perjuicio además, de las sanciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 42

AUXILIO DE ESCOLARIDAD

A. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA pagará por concepto de matrícula escolar que ha venido reconociendo a cada uno de los hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos de los trabajadores a su servicio, mediante la comprobación de haberse efectuado la matrícula, de las siguientes sumas:

1. Primaria

- a. Primer año: cincuenta y siete mil doscientos ochenta y ocho pesos (\$57.288) M/CTE.
- b. Segundo año: se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

2. Secundaria

- a. Primer año: sesenta y ocho mil setecientos cuarenta y seis pesos (\$68.746) M/CTE.
- b. Segundo Año: se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

PARÁGRAFO: Estos valores no se pagarán más de dos (2) veces durante la vigencia de la presente Convención.

B. La EMPRESA pagará los siguientes auxilios de escolaridad durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo:

1. Estudios primarios: La EMPRESA reconocerá una beca de cincuenta y un mil quinientos cincuenta y nueve pesos (\$51.559) M/CTE mensuales, o sea la suma de quinientos quince mil quinientos noventa y dos pesos (\$515.592) M/CTE. y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021, a cada hijo estudiante del trabajador.

2. Estudios Secundarios: La EMPRESA reconocerá una beca de sesenta y tres mil diecisiete pesos (\$63.017) M/CTE. mensuales o sea, la suma de seiscientos treinta mil diecisiete pesos (\$630.017) M/CTE. y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021, a cada hijo estudiante del trabajador.

3. Estudios Universitarios:

qu

La EMPRESA concederá semestralmente Cuarenta y Cinco (45) becas universitarias para las Plantas de Cúcuta, Bucaramanga y Barrancabermeja las cuales serán distribuidas y asignadas por los sindicatos, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, su valor será de un millón tres mil sesenta y un pesos (\$1.003.061) M/CTE, cada una para el primer año y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021, para estudiantes hijos de los trabajadores, o para trabajadores o para la cónyuge o compañera (o) permanente debidamente acreditada. Estas becas se podrán utilizar en estudios técnicos, tecnológicos y profesionales, en instituciones educativas reconocidas y avaladas, sin que ello implique incremento en el número de becas. Estas también se podrán utilizar en estudios de inglés, siempre y cuando se haya cubierto en su totalidad y de manera previa todas las solicitudes relacionadas con los programas arriba indicados, sin que ello implique incremento en el número de becas.

PARÁGRAFO 1: Se excluyen de las becas universitarias, el personal contemplado en el Artículo referente al ALCANCE CONVENCIONAL.

PARÁGRAFO 2: En caso de que una Seccional no cope parcial o totalmente el número de becas universitarias asignadas, podrá cederlas a la Seccional que demande este auxilio.

PARÁGRAFO 3: Las becas universitarias que otorgue la EMPRESA a los hijos de los trabajadores o demás beneficiarios se pierden por parte del beneficiario en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando éste pierda un semestre o un año según el plan de estudios. Por tanto el trabajador deberá presentar las calificaciones correspondientes dentro de los diez (10) días siguientes a su entrega. Podrá otorgarse a otro hijo.
2. Cuando el respectivo padre o madre deje de trabajar en la EMPRESA.

PARAGRAFO 4: Para la ciudad de Bucaramanga, la Empresa concederá semestralmente a SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA 10 becas universitarias adicionales por el mismo valor, las cuales sólo se harán efectivas con la entrega del acta de asignación suscrita de común acuerdo por los sindicatos.

Las becas a las que hace referencia el anterior numeral (Artículo 42, literal B, numeral 3) podrán ser utilizadas para estudios de posgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados), siempre y cuando se haya cubierto la totalidad de solicitudes de Becas para pregrado profesional, y aun así haya disponibilidad de becas.

C. La EMPRESA crea un fondo para la capacitación de sus propios trabajadores de cuatro millones setecientos cincuenta y cuatro mil cinco pesos (\$4.754.005) M/CTE, para el primer año en cada planta y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021, en cada planta.

La reglamentación del fondo así como la designación también de los trabajadores que de él se beneficien se hará de común acuerdo entre la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, sesenta (60) días después de la firma de la presente Convención. Se excluyen de este fondo los trabajadores mencionados en el ALCANCE CONVENCIONAL.

PARÁGRAFO 1: Las becas de escolaridad de que trata el presente artículo se autorizan para enseñanza primaria y secundaria en todas sus ramas y universitarias.

PARÁGRAFO 2: En la educación primaria se incluyen dos (2) años de preescolar, entendiéndose por ello aquella etapa de educación que efectúe dos (2) años antes de iniciar el primero de primaria. El auxilio de escolaridad para el período a que hace referencia se cancelará por cada hijo del trabajador que tenga derecho a este auxilio.

D. La EMPRESA otorgará un total de hasta 100 préstamos sin intereses por vigencia por un valor de hasta doscientos doce mil seiscientos setenta y cuatro pesos (\$212.674) M/CTE cada uno, por concepto de matrícula o pensión, previa presentación de la factura o cuenta de cobro de la Institución Educativa avalada por el ICFES o autoridades equivalentes a la que pertenece el (o los) hijo (s) del trabajador. Este préstamo también se podrá otorgar para el estudio de idiomas previa presentación de la factura o cuenta de cobro de la institución.

El presente préstamo podrá ser solicitado una vez por vigencia y únicamente por el número de hijos o cónyuge o compañero permanente debidamente registrado ante la EMPRESA. Este préstamo será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de un año para lo cual autorizará el descuento por nómina, incluyendo el descuento del remanente del préstamo de la liquidación final en caso de terminación del contrato por cualquier causa.

Este crédito se autorizará siempre y cuando el trabajador no supere el nivel máximo legal de endeudamiento.

E. Crédito Para Matrícula Y Año Escolar: La compañía otorgará créditos sin intereses, por valor de hasta (\$5.439.234) cada uno, para el pago de la matrícula y pensión mensual de los hijos del trabajador, que se encuentren en etapa escolar primaria, bachillerato o universitaria (pregrado).

Parágrafo1: El número de créditos asignados a cada unidad operativa, así como las condiciones del mismo, serán definidos por la Compañía mediante política.

Parágrafo 2: El crédito será asignado por sorteo entre los postulados, previa validación de la capacidad de endeudamiento, la cual no podrá superar el 50% del salario una vez asignado el crédito.

F. Auxilio Guardería Infantil: La Empresa otorgará hasta 78 auxilios de Guardería por año, por un valor de hasta ochenta mil pesos (\$80.000) para hijos de los trabajadores. Para el reconocimiento de este auxilio se requiere lo siguiente:

- El trabajador debe presentar copia de los gastos efectuados por este concepto ante una guardería avalada y acreditada por el Instituto de Bienestar Familiar – ICBF. El auxilio se dará por el valor de estos gastos y hasta por 80 mil pesos por año.
- La solicitud del auxilio aplica para hijos menores de 3 años, entendiéndose por hijos los reconocidos como tal conforme a las disposiciones legales.

Para el segundo año de vigencia, este auxilio se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más 1.15 puntos arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo del 2020 y el 28 de Febrero del 2021, certificado por el DANE.

ARTÍCULO 43

GASTOS DE TRASLADO POR ENFERMEDAD

Cuando por orden médica del Instituto de los Seguros Sociales “I.S.S.” o del médico de la EMPRESA, algún trabajador, esposa (o) o compañera (o) permanente e hijos deba desplazarse fuera de su sede para la práctica de intervenciones quirúrgicas o tratamientos especializados, la EMPRESA pagará los gastos de transporte aéreo o terrestre según el caso y viáticos a razón de \$53.012 M/CTE y para el segundo año se incrementará en el IPC Nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

PARÁGRAFO: El pago de los gastos de transporte lo hará la EMPRESA siempre y cuando este gasto no sea reconocido por el Instituto de los Seguros Sociales “I.S.S.”

En cuanto a los viáticos diarios, serán reconocidos únicamente por los días que el trabajador, esposa (o) o compañera (o) permanente e hijos no se encuentren hospitalizados.

En igual forma cuando se trate de traslado de un trabajador enfermo pagará pasajes por una sola vez y los viáticos estipulados hasta por un máximo de seis (6) días a un acompañante cuando de común acuerdo entre la EMPRESA y la familia se llegue al entendimiento de que es necesario.

ARTÍCULO 44

AUXILIO DE INCAPACIDAD

Cuando el médico del I.S.S. o EPS correspondiente o de la EMPRESA ordene incapacidad laboral, la EMPRESA pagará al trabajador afectado hasta por los primeros ciento ochenta (180) días el salario total que esté devengando el trabajador y además las prestaciones legales y convencionales.

Pasados los ciento ochenta (180) días sin que el I.S.S. o EPS correspondiente o el médico de la EMPRESA le haya resuelto la situación al trabajador y se encuentre imposibilitado para laborar, la EMPRESA le pagará las dos terceras (2/3) partes de su salario hasta por otros ciento ochenta (180) días, tiempo durante el cual se le prestará los servicios médicos requeridos por cuenta de la EMPRESA o del I.S.S o EPS correspondiente.

Pasado este nuevo tiempo y si el trabajador se encuentra restablecido, la EMPRESA lo reintegrará a sus labores en su antiguo cargo y en las mismas condiciones de trabajo y salario.

ARTÍCULO 45

AUXILIO PARA CUOTAS DEL I.S.S. POR SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES

En razón de que el Instituto de los Seguros Sociales asumió el riesgo de servicios médicos para familiares de afiliados en la ciudad de Cúcuta, teniendo los trabajadores que pagar la cuota por este concepto, la EMPRESA pagará el ciento por ciento (100%) de lo que corresponda por este concepto al trabajador, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En caso de que el I.S.S. establezca los servicios médicos para los familiares en Bucaramanga y Barrancabermeja, la EMPRESA reconocerá este auxilio a los trabajadores de estas Plantas, a partir del día en que comience a operar este nuevo riesgo.

PARÁGRAFO: Cuando en las ciudades de Bucaramanga y Barrancabermeja el I.S.S. implante el servicio médico familiar y éste excluya a los padres, la EMPRESA seguirá prestándoles el servicio médico pactado si ellos no están acogidos al Seguro. En Cúcuta igualmente operará lo anteriormente descrito.

ARTÍCULO 46

SERVICIO DEL I.S.S.

En caso de que el I.S.S. establezca el servicio médico familiar en Bucaramanga y Barrancabermeja y éste cubija igualmente a sus depósitos, la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, se reunirán por primera vez seis (6) meses después de que este servicio sea implantado y luego a petición de cualquiera de las partes semestralmente para estudiar la calidad de los servicios de consulta externa y de drogas; si las partes establecen que en estos servicios se presentan deficiencias, la EMPRESA los prestará como en la actualidad se

presta en la Planta de Cúcuta de acuerdo a lo pactado en el Acta Extraconvencional del 20 de julio de 1986, así:

1. Consulta médica general para alteraciones menores de salud que no requieran tratamientos o servicios de urgencia.
2. Noventa por ciento (90%) del valor de las drogas que sean formuladas durante las consultas descritas en el anterior numeral y aquellas que no provea el I.S.S. en las consultas por él atendidas.

PARÁGRAFO: El familiar del trabajador podrá escoger para su asistencia médica entre los servicios del I.S.S. o la CAJA DE COMPENSACIÓN. En caso de que el paciente escoja los servicios de la caja, la EMPRESA le dará una orden para la cita médica y una orden para el suministro de droga en una droguería de las que contrate la EMPRESA en el caso de drogas.

ARTÍCULO 47 REUBICACIÓN DE TRABAJADORES ENFERMOS

Cuando los médicos del I.S.S. o EPS correspondiente soliciten cambio de oficio a un trabajador por motivo de enfermedad, la EMPRESA los reubicará así:

- a. Cuando el I.S.S. o EPS correspondiente por intermedio de su Departamento especializado determine la reubicación temporal o transitoria de un trabajador para permitir su recuperación, la EMPRESA en un lapso no mayor a noventa (90) días lo reubicará si existe una vacante o hará un cambio con otro trabajador de la misma categoría del escalafón que voluntariamente acepte el cambio. Cuando el traslado por vacante se efectúe a un oficio de menor categoría, la EMPRESA garantizará la diferencia de su sueldo hasta tanto el trabajador sea nuevamente reubicado en su oficio anterior o en otro de salario igual o superior.
- b. Cuando se determine que la reubicación sea de carácter permanente la EMPRESA reubicará al trabajador en una vacante si esta existiera. Si no hay vacante se podrá efectuar un cambio con trabajadores de la misma categoría u otro de inferior categoría que voluntariamente acepte el cambio implicando el traslado para este último un ascenso definitivo sometido al período de prueba de treinta (30) días establecido convencionalmente.

Si por la reubicación o cambio de puesto al pasar al nuevo cargo hay que rebajar su salario, la EMPRESA dará una suma a manera de bonificación por una sola vez para conciliar el mayor valor de la diferencia salarial, de las prestaciones legales, de las prestaciones extralegales, y de los auxilios convencionales que en los dos (2) años siguientes dejare de recibir el trabajador. Sobre esta bonificación se efectuarán los reajustes necesarios para pagar la diferencia que con ocasión de los aumentos salariales se operen durante ese mismo período de dos (2) años. Este reajuste se hará desde la fecha en que opere el aumento salarial y por el tiempo que faltare para cumplir los dos (2) años estipulados anteriormente.

Lo estipulado en este literal, sólo se podrá llevar a cabo con la manifestación de la voluntad del trabajador enfermo dentro de la conciliación que por medio de acta se suscriba ante el Ministerio de la Protección Social, su Regional u oficina, sobre su aceptación expresa de dar trámite al procedimiento estipulado en este literal.

PARÁGRAFO: cuando por aplicación del presente artículo un trabajador reubicado tenga un salario superior, este salario no será tomado en cuenta para efectos de nivelación salarial para ninguno de los trabajadores que desempeñen esa misma función, ni se aplicará el concepto del artículo de NORMAS FAVORABLES, ni por ello se variará la CURVA SALARIAL ni el ESCALAFON DE CARGOS.

ARTÍCULO 48

SEGURO DE VIDA

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA pagará al (los) beneficiarios que designe el trabajador un seguro de vida de la siguiente forma:

- a. Por muerte natural del trabajador el equivalente a cuatro punto cinco (4.5) meses de salario básico mensual correspondiente al grupo número 1 del Artículo SALARIO PARA ASIGNACIÓN FIJA.
- b. Por muerte accidental del trabajador el equivalente a nueve (9) meses de salario básico mensual correspondiente al grupo número 1 del artículo 58 SALARIO PARA ASIGNACIÓN FIJA.

PARÁGRAFO 1: Este seguro será pagado por la EMPRESA dentro de los treinta (30) días siguientes de ocurrido el fallecimiento al (los) beneficiarios que haya designado el trabajador.

PARÁGRAFO 2: La EMPRESA continuará prestando los servicios médicos asistenciales y de drogas pactados en la Convención Colectiva de Trabajo, a la esposa o compañera permanente e hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos menores de 18 años que dependieron económicamente del trabajador fallecido hasta cuando el I. S. S. o Administradora de Fondo de Pensiones correspondiente decreta la pensión por muerte o en su defecto por un período máximo de un (1) año. De igual manera la EMPRESA continuará pagando durante un (1) año el auxilio de escolaridad a que tenían derecho los hijos del trabajador fallecido.

ARTÍCULO 49

AUXILIO DE MATRIMONIO

La EMPRESA pagará la suma de Ciento treinta y nueve mil veintisiete pesos (\$139.027) M/CTE, como auxilio de matrimonio. Este auxilio será pagado previa presentación de la partida de registro civil correspondiente.

PARÁGRAFO: La EMPRESA reconocerá un permiso remunerado de cinco (5) días calendario.

ARTÍCULO 50 AUXILIO PARA LICENCIA DE CONDUCCIÓN

La EMPRESA reconocerá a los choferes vendedores a su servicio, a los transportadores, a los mecánicos automotrices de los diferentes talleres e igualmente a las personas que se designen para atender diligencias especiales que requieran conducir vehículos automotores, todos los gastos que les ocasionen el cambio de pase o la renovación de los mismos.

A

CAPITULO III PRIMAS

ARTÍCULO 51 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La EMPRESA pagará anualmente a cada uno de los trabajadores a su servicio, una prima de antigüedad de la siguiente forma:

Q

Cuando el trabajador cumpla:

Tres (3) años de servicio, cuatro (4) días de salario.
Cuatro (4) años de servicio, cinco (5) días de salario.
Cinco (5) años de servicio, nueve (9) días de salario.
Seis (6) años de servicio, diez (10) días de salario.
Siete (7) años de servicio, diez (10) días de salario.
Ocho (8) años de servicio, diez (10) días de salario.
Nueve (9) años de servicio, once (11) días de salario.
Diez (10) años de servicio, trece (13) días de salario.
Once (11) años de servicio, trece (13) días de salario.
Doce (12) años de servicio, trece (13) días de salario.
Trece (13) años de servicio, catorce (14) días de salario.
Catorce (14) años de servicio, catorce (14) días de salario.

dm³

FD

Quince (15) años de servicio, quince (15) días de salario.
Dieciséis (16) años de servicio, dieciséis (16) días de salario.
Diecisiete (17) años de servicio, diecisiete (17) días de salario.
Dieciocho (18) años de servicio, diecisiete (17) días de salario.
Diecinueve (19) años de servicio, dieciocho (18) días de salario.
Veinte (20) años de servicio, diecinueve (19) días de salario.
Veintiún (21) años de servicio, diecinueve (19) días de salario.
Veintidós (22) años de servicio, diecinueve (19) días de salario.
Veintitrés (23) años de servicio, veinte (20) días de salario.
Veinticuatro (24) años de servicio, veinte (20) días de salario.
Veinticinco (25) años de servicio, veinticuatro (24) días de salario.
Veintiséis (26) años de servicio, veinticuatro (24) días de salario.
Veintisiete (27) años de servicio, veinticuatro (24) días de salario.
Veintiocho (28) años de servicio, veinticuatro (24) días de salario.
Veintinueve (29) años de servicio, veinticuatro (24) días de salario.
Treinta (30) años de servicio o más, veintisiete (27) días de salario.

PARÁGRAFO 1: Esta prima se pagará en el mes de cada aniversario de ingreso del respectivo trabajador a la EMPRESA, conforme a la tabla anterior o proporcional al tiempo servido, después de tres (3) años de servicio.

PARÁGRAFO 2: En caso de terminación del contrato por razón diferente a las contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la EMPRESA pagará proporcionalmente esta prima a quienes hubieren trabajado seis (6) meses o más con anterioridad a la fecha de pago.

ARTÍCULO 52

PRIMA DE VACACIONES

Treinta y Cuatro (34) días de salario anualmente.

PARÁGRAFO: Se pagará por año cumplido de servicio o fracción mayor de seis (6) meses proporcionalmente. Se liquidará y pagará al momento de salir a disfrutar vacaciones. También se pagará en los casos de compensación monetaria o de retiro del trabajador sin haber disfrutado sus vacaciones causadas.

ARTÍCULO 53

PRIMA SEMANA SANTA

Veintisiete (27) días de salario anualmente.

PARÁGRAFO: Se pagará el sábado anterior a la Semana Santa de cada año. En caso de terminación del contrato por razón diferente a las contempladas en el artículo 7 del Decreto

2351 de 1965 la EMPRESA pagará proporcionalmente esta prima a quienes hubieren trabajado más de seis (6) meses con anterioridad a la fecha de su pago.

ARTÍCULO 54

PRIMA DE NAVIDAD

Treinta y Ocho (38) días de salario anualmente.

PARÁGRAFO: Se pagará el día dieciséis (16) de diciembre de cada año. En caso de terminación del contrato por razón diferente a las contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 la EMPRESA pagará proporcionalmente esta prima a quienes hubieren trabajado más de seis (6) meses con anterioridad a la fecha de su pago.

ARTÍCULO 55

PRIMA DE PRODUCCIÓN

La EMPRESA pagará mensualmente a cada uno de sus trabajadores de asignación fija, excluidos los contemplados en el Artículo correspondiente al ALCANCE CONVENCIONAL, una prima de producción equivalente a un (1) día de salario mínimo legal vigente.

CAPITULO IV

SALARIOS

ARTÍCULO 56

SALARIO BÁSICO PARA LIQUIDACIÓN DE PRIMAS EXTRALEGALES

Las primas extralegales de antigüedad, vacaciones, semana santa y navidad, se cancelarán tomando como base el salario promedio devengando por el trabajador durante los últimos seis (6) meses de servicio o proporcionalmente si su tiempo de servicio fuere menor, además se tendrá en cuenta los viáticos, gastos de viaje en carretera, subsidio para alimentación, horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominicales y festivos, subsidio de transporte, la prima de producción y bonificación por alza de bebidas.

ARTÍCULO 57

SALARIO BASE PARA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Queda establecido que constituye salario para todos los efectos, los viáticos, los gastos de viaje en carretera, subsidio para alimentación, horas extras, recargos por trabajo nocturno y en dominicales y festivos, subsidio de transporte, y las primas extralegales de semana santa, navidad, antigüedad, vacaciones y prima de producción, las cuales la EMPRESA tendrá en cuenta para liquidar las vacaciones las cesantías y las primas de servicio.



103

ARTÍCULO 58

SALARIO PARA ASIGNACIÓN FIJA

Para los diferentes grupos de escalafón los salarios serán así:

1. A partir del 1º. de marzo de 2020 los salarios de los diferentes grupos serán:

Grupo 1	\$ 1.865.071
Grupo 2	\$ 1.918.686
Grupo 3	\$ 1.948.445
Grupo 4	\$ 1.988.205
Grupo 5	\$ 2.027.964
Grupo 6	\$ 2.067.604
Grupo 7	\$ 2.099.410
Grupo 8	\$ 2.139.290
Grupo 9	\$ 2.210.857
Grupo 10	\$ 2.345.917

A partir del 1º de Marzo de 2021 los salarios de los diferente grupos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10) se incrementarán en el IPC Nacional comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021 más 1,15 puntos.

PARÁGRAFO: De los anteriores aumentos se excluyen:

- a. Los trabajadores contemplados en el ALCANCE CONVENCIONAL y el GRUPO ESPECIAL del artículo 19.
- b. Los trabajadores en periodo de prueba, por cuanto ingresan con salario mínimo de enganche.

ARTÍCULO 59

SALARIOS Y COMISIONES DE TRANSPORTADORES

La EMPRESA aumentará los salarios de los transportadores en la siguiente forma:

- a. A partir del 1º de marzo de 2020 sobre los salarios básicos y comisiones actuales en el 4,15%.
- b. A partir del 1º de Marzo de 2021 la EMPRESA reajustará los anteriores salarios básicos y comisiones en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

ARTÍCULO 60

SALARIOS Y COMISIONES VENDEDORES POST-MIX Y PREMIX

La EMPRESA aumentará los salarios básicos de los Vendedores de Post-Mix y Premix en la siguiente forma:

- a. A partir del 1º de Marzo de 2020 en el 4,15 %.
- b. A partir del 1º de Marzo de 2021 la EMPRESA reajustará los anteriores salarios en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

Comisión por timbo vendido tendrá un incremento para el primer año del 4,15% y a partir del 1º de Marzo de 2021 la EMPRESA reajustará la anterior comisión en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

ARTÍCULO 61

SUELDO BASICO Y COMISIONES DE PRIMEROS Y SEGUNDOS VENDEDORES

- a. A partir del 1º. de marzo de 2020, el sueldo básico mensual y las comisiones de dicho personal por caja vendida, quedaría así:

SUELDO BASICO

Primer Vendedor: \$97.109

Segundo Vendedor: \$94.698

- b. A partir del 1º. de Marzo de 2021, el sueldo básico mensual y las comisiones de dicho personal (Primer Vendedor y Segundo Vendedor) por caja vendida, se incrementará en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

COMISIONES – RUTAS

MARZO 1 DE 2020 AL 28 DE FEBRERO DE 2021

Los siguientes valores se incrementarán a partir del 01 de Marzo de 2020 con el 4,15% así:

Comisiones rutas (Actualización anual) 2020					
PRODUCTOS	VENDEDOR	COMERCIAL	FORÁNEA O CARRETERA	HOGARES	COLEGIOS E INDUSTRIAS
Caja de 30 Botellas	1ro Vendedor	\$ 383,70	\$ 415,69	\$ 718,51	\$ 495,48
	2do Vendedor	\$ 373,33	\$ 405,60	\$ 710,45	\$ 505,70
Caja de 12 Botellas	1ro Vendedor	\$ 463,18	\$ 496,05	\$ 872,27	\$ 556,55
	2do Vendedor	\$ 454,18	\$ 486,23	\$ 863,93	\$ 548,98
Caja de 20 Botellas	1ro Vendedor	\$ 395,00	\$ 422,89	\$ 746,09	\$ 476,48
	2do Vendedor	\$ 388,09	\$ 415,69	\$ 738,80	\$ 469,18
Caja de 30 Botellas Clausen, Ginger y Tónica	1ro Vendedor	\$ 512,30	\$ 557,29	\$ 962,85	\$ 663,93
	2do Vendedor	\$ 500,36	\$ 545,61	\$ 952,14	\$ 651,23

A partir del 1º de Marzo de 2020 al 28 de febrero de 2021, las comisiones rutas (1er y 2do Vendedor), se incrementará en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021.

ARTÍCULO 62 PAGO SUPERNUMERARIOS

La EMPRESA pagará a los supernumerarios de ventas tomando el promedio de ventas quincenal de las rutas propias comerciales de la ciudad de la respectiva planta o por su venta efectiva si ésta resulta superior al promedio sin perjuicio del básico establecido.

ARTÍCULO 63 LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO

La EMPRESA liquidará y pagará el salario correspondiente a los días de descanso dominical y festivo a los trabajadores y vendedores, tomando la proporción correspondiente del salario básico más el promedio de las comisiones devengadas durante los días laborados en la semana inmediatamente anterior. El total del salario así determinado se divide por el total de los días trabajados en esa semana, lo cual arrojará como resultado el salario de un (1) día. Con este valor se pagará el descanso dominical y festivo de la semana.

EJEMPLO DE LIQUIDACIÓN DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO VENTAS DE LUNES A SABADO

Caja de treinta (30) botellas (a) y Litro 12 botellas (b)

a)	1.250X5.31	\$6.637.50
b)	25X6.64	\$ 166

Subtotal	\$6.803.50
----------	------------

Más salario fijo por semana:

\$1.600/30X6	\$ 320
Total	\$7.123.50

\$7.123.50/6	\$1.187.25
--------------	------------

ARTÍCULO 64 TRABAJO EN 24 Y 31 DE DICIEMBRE

La EMPRESA pagará el salario con el recargo igual a los trabajadores de Planta y talleres que laboren en los turnos de 2:00 a 10:00 de la noche los días 24 y 31 de diciembre, como si se tratara de un dominical o festivo y proporcionalmente a las horas trabajadas después de las 2:00 de la tarde, sin que en ningún caso se labore después de las 6:00 de la tarde.

Este mismo beneficio se hará extensivo a los turnos partidos que laboren después de las 2:00 de la tarde y proporcionalmente a las horas trabajadas después de esta hora.

El turno que labora de 10:00 de la noche a 6:00 de la mañana no trabajará los días 24 y 31 de Diciembre.

ARTÍCULO 65 SALARIO DE ENGANCHE

La EMPRESA pagará a los trabajadores de la Planta o de asignación fija, que en el futuro entren a su servicio el salario de enganche en período de prueba, consistente en el noventa

por ciento (90%) del salario básico correspondiente al oficio o cargo que vaya a desempeñar el trabajador. Cumplido el período de prueba el trabajador devengará el salario básico respectivo al cargo que esté desempeñando.

ARTÍCULO 66

SALARIOS POR CASO FORTUITO

La EMPRESA pagará a los trabajadores de asignación fija los sueldos completos en caso de que por cualquier inconveniente se retrase la producción tales como: varada de equipos de producción de las máquinas llenadoras, lavadoras, equipos de enfriamiento, falta de energía eléctrica, varada de equipos, montacargas, falta de envases, falta de materia prima, daños compresor de aire, falta de agua y daño en las líneas transportadoras.

ARTÍCULO 67

PAGO POR DIAS LABORADOS

La EMPRESA pagará a sus trabajadores el salario correspondiente a los días treinta y uno (31) en aquellos meses que los traiga.

CAPITULO V

REGLAMENTACION DE VENTAS

ARTÍCULO 68

BONIFICACIÓN POR ALZA DE BEBIDAS

Cuando se efectúen alzas de precios generales al detallista durante la vigencia de la presente Convención la EMPRESA para compensar la posibilidad de una baja en el volumen de ventas, le reconocerá a los primeros y segundos vendedores, trabajadores de Post-Mix, Pre-Mix y transportadores de caja de gaseosas, por cada alza y por una sola vez la suma de \$192.411 M/CTE y para el segundo año de vigencia se incrementará en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 01 de marzo 2020 a 28 de febrero de 2021.

Esta bonificación se pagará en la segunda quincena siguiente a cada alza.

ARTÍCULO 69

RUTAS FORÁNEAS DISTANTES

Cuando por razón de la distancia un vendedor de carretera se demore más de un día en correría, la EMPRESA le remunerará dicho tiempo como día en Planta, sin perjuicio de las posibles ventas que realice en dicho día en caso de salir a ventas.

ARTÍCULO 70

SALARIO POR DAÑOS DE VEHÍCULO O FALTA DE PRODUCTO

108

Cuando los primeros y segundos vendedores no puedan realizar o continuar las ventas por daños de vehículos o falta de producto y deban permanecer dentro o fuera de la planta, la EMPRESA les retribuirá dicho día o fracción del día con el promedio de las comisiones devengadas durante los días laborados en la quincena inmediatamente anterior, sin perjuicio del básico, dominicales y festivos.

PARÁGRAFO 1: Si por cualquiera de las anteriores circunstancias los vendedores definitivamente no pudieran salir a ruta, deberá permanecer en la Planta hasta las 2:00 de la tarde realizando labores inherentes a su cargo. La obligación de salir a ventas será hasta las 12:00 meridiano para rutas de ciudad y hasta las 10:00 de la mañana para rutas foráneas o de carretera. Los vendedores que deseen salir a ventas después de las horas aquí establecidas, podrán hacerlo de común acuerdo con la EMPRESA y recibirán la totalidad del salario promedio diario de la quincena anterior, más las comisiones por las ventas que efectivamente realicen.

PARÁGRAFO 2: La orden de no salir a ruta será dada por el Gerente de Ventas, Gerente de Distrito, Jefe de Ruta, Jefe de Mantenimiento automotriz o por los Jefes de Trafico de los Depósitos, debiendo tanto el primer vendedor como el segundo vendedor cumplir las labores relacionadas con el Departamento de Ventas propias de su actividad.

Cuando el vehículo se encuentre en condiciones mecánicas de salir en ruta el Jefe de Mantenimiento Automotriz informará al Gerente de Distrito o Jefe de Ruta quien a su vez impartirá a los vendedores la orden de salida del vehículo.

PARÁGRAFO 3. Cuando los vendedores salgan a ruta con cargues parciales que no afecten el desarrollo de su actividad, se pagará dicha falta de producto proporcional al promedio diario de ventas de la quincena inmediatamente anterior, teniendo en cuenta solamente los días laborados.

EJEMPLO: (Caso hipotético número y cifras supuestas)

POR DAÑO DE VEHÍCULO

Ventas realizadas en la quincena anterior.

Tamaño corriente:

3.600 cajas a	\$1.35 Caja	\$4.860
---------------	-------------	---------

Tamaño litro:

201 cajas a	\$2.35 caja	\$472.35
-------------	-------------	----------

TOTAL		\$5.332.35
-------	--	------------

Días laborados en la quincena: 13

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

109

Promedio de ingreso diario:	\$410.18
Promedio de ingreso diario/hora	\$ 51.27

Este promedio diario/hora, se multiplicará por el número de horas reportadas como varada.

ARTÍCULO 71

GARANTIA RUTA DE COLEGIOS

La EMPRESA garantizará los salarios de los primeros y segundos vendedores de rutas de colegios en caso de huelga, conflictos y vacaciones generales de establecimientos educativos.

En las rutas de colegios o comerciales que surtan colegios cuando se presente una huelga, conjuntamente con SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA estudiarán y resolverán el caso.

ARTÍCULO 72

CARGUE Y DESCARGUE

El cargue y descargue de los vehículos asignados a los vendedores que lleguen a las plantas de Cúcuta, Bucaramanga y Barrancabermeja de las 5:00 de la tarde en adelante, será por cuenta de la EMPRESA. La anterior reglamentación se hace extensiva igualmente a los depósitos.

PARÁGRAFO: La EMPRESA se compromete a entregar a los respectivos vendedores debidamente cargados los camiones a las 6:00 de la mañana.

ARTÍCULO 73

CARGUE Y DESCARGUE PARA TRANSPORTADORES Y RUTAS FORÁNEAS

El cargue y descargue de los vehículos asignados a los transportadores que laboran en las plantas de Bucaramanga, Cúcuta y Barrancabermeja y sus respectivos depósitos se harán por cuenta de la EMPRESA. Igualmente las rutas foráneas que atienden clientes ubicados a una distancia igual o superior a treinta y cinco (35) kilómetros desde la Planta o depósito o el equivalente al tiempo de recorrido igual o superior a dos (2) horas serán atendidas en el cargue y descargue por cuenta de la EMPRESA.

PARÁGRAFO: Los camiones destinados para la venta de productos serán entregados por la EMPRESA debidamente cargados a la hora en que se requiera iniciar su recorrido.

ARTÍCULO 74

GARANTIA POR RECORTE DE RUTAS, REESTRUCTURACION O CREACIÓN DE NUEVAS RUTAS

Cuando la EMPRESA proyecte recortar, reestructurar una o más rutas o crear nuevas rutas, mostrará a la Junta Directiva de SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA y a los vendedores de las rutas el cálculo técnico recorte para que procedan a estudiarlo en un término prudencial y en caso de que haya duda alguna o inconformidad será estudiada y resuelta conjuntamente entre la EMPRESA y los sindicatos. Una vez se acuerde el recorte y sea hecho, la EMPRESA aplicará el siguiente procedimiento:

- Calculará el promedio mensual de cajas vendidas, teniendo como base el último semestre.
- Con base en este promedio calculará el ingreso promedio en pesos, de acuerdo con la comisión vigente en el momento del recorte.
- Durante doce (12) meses garantizará una comisión resultante de dividir el salario promedio en pesos calculado en el punto b), por el número de cajas con que quede la ruta después del recorte.

EJEMPLO: (Caso hipotético, números y cifras supuestas):

RUTA X

Comisión por caja de 24 botellas

\$ 1.00

Venta promedio antes del recorte

7.000 Cajas 24 botellas

Recorte calculado

2.000 Cajas 24 botellas

Venta promedio después del recorte

5.000 Cajas 24 botellas

Salario promedio por comisiones antes del Recorte

\$ 7.000

Comisión ajustada para garantía

\$ 1.40

Con esta misma comisión, durante el tiempo de garantía, se pagará el total de las cajas de 24 botellas efectivamente vendidas, sin perjuicio del pago del sueldo básico más dominicales y feriados.

Venta en el primer mes de recorte

5.500 Cajas de 24 botellas

Valor Comisiones

(5.500X\$1.40)

\$ 7.700

fm³

FA

111

- d. Si transcurridos los doce (12) meses de que trata el literal c), los vendedores no han recuperado el volumen de ventas que tenían antes del recorte, se efectuará una prórroga de nueve (9) meses más.
- e. Finalizando el período de doce (12) o veintiún (21) meses según el caso, el valor de la comisión retornará al valor contemplado en la presente Convención Colectiva de Trabajo para cada tipo de ruta, sin que esto implique desmejora salarial.

Vencido este nuevo término y si los trabajadores de las respectivas rutas no han recuperado su volumen de venta anterior al recorte, entre la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA aplicarán el siguiente procedimiento:

1. Tomando como base el número de cajas por cada tamaño y productos que tenía antes del recorte, se multiplica por las comisiones convencionales vigentes dando como resultado un salario por cada tamaño y productos.
2. Se calcula el promedio mensual de la venta de los últimos seis (6) meses.
3. Los salarios resultantes en el numeral uno (1) se dividen entre las cajas de los diferentes tamaños del numeral dos (2), dando como resultado una comisión ponderada para cada tamaño y producto.

Las comisiones ponderadas resultantes de la operación anterior serán las que se paguen a los trabajadores en forma indefinida.

En todo caso las comisiones así determinadas por cada tamaño y producto no serán inferiores a las comisiones convencionales vigentes, estas comisiones serán la base para aplicar los aumentos salariales que se pacten, sin perjuicio de los pagos del salario básico, dominicales y festivos.

EJEMPLO: Caso hipotético números y cifras supuestas.

1. Número de cajas antes del recorte

Tamaño	Cajas	Comisión	Salario
30 botellas	4.000 X	25.86	\$103.440
12 botellas	600....X	31.33	\$ 18.798
Mezcladores	400 X	34.65	\$ 13.860
			<hr/> \$136.098

2. Promedio de cajas venta últimos seis (6) meses.

Tamaño Cajas

30 botellas	3000
12 botellas	500
Mezcladores	300

3. Operación

TAMAÑO	SALARIO CAJAS		NUEVAS CONDICIONES
	NUMERAL 1	NUMERAL 2	
30 BOT.	\$103.440	DIV 3.000	\$34.48 = \$103.440
12 BOT.	\$ 18.798	DIV. 500	\$37.60 = \$ 18.800
MEZCLAD.	\$ 13.860	DIV. 300	\$46.20 = \$ 13.860

4. Nueva comisión indefinida

Tamaño	Comisión
30 Botellas	\$34.48
12 Botellas	\$37.60
Mezcladores	\$46.20

f. Así mismo, reconoce por una sola vez a título de bonificación, el equivalente a las comisiones de las cajas recortadas en dos (2) meses por la comisión del recorte, siempre y cuando la recuperación del ciento por ciento (100%) se haga durante el período de los primeros doce (12) meses de la garantía.

PARÁGRAFO 1: Para el cálculo de los promedios de recuperación no se tendrá en cuenta los conflictos huelguísticos de Empresas del mismo ramo de las gaseosas en la respectiva ciudad.

PARÁGRAFO 2: Lo anterior será aplicable cuando se haga un traslado a un primer o segundo vendedor de una ruta a otra y sea desmejorado su ingreso promedio y cuando sea creada una nueva ruta a la cual se asignen vendedores amparados por esta Convención.

PARÁGRAFO 3: Para efectos del recorte de rutas o creación de nuevas rutas que puedan operarse en el transcurso de los tres (3) meses siguientes a los aumentos de los sueldos pactados en esta Convención, se tomará como base el promedio de los tres (3) meses anteriores (sueldo básico más comisión) incrementado con el valor del respectivo ajuste.

PARÁGRAFO 4: Las comisiones que se aumenten por concepto u ocasión de recorte de ruta, serán reajustadas cada vez que se operen aumentos salariales convencionales, en sus respectivas cuantías acordadas.

ARTÍCULO 75

SISTEMA DE VENTAS

Cuando la EMPRESA instale equipos dispensadores que afecten o disminuyan directamente el volumen de ventas de una ruta, la EMPRESA pagará dicho recorte de acuerdo con la reglamentación del artículo 74.

"GARANTIA POR RECORTE DE RUTAS, REESTRUCTURACIÓN O CREACIÓN DE NUEVAS RUTAS".

Se garantizarán las cajas que de acuerdo al estudio deje de vender el establecimiento donde se instale el equipo.

ARTÍCULO 76

PROTECCIÓN DE SALARIOS A VENDEDORES Y TRANSPORTADORES

La EMPRESA garantiza que ninguna de sus Plantas o Depósitos tendrá rutas comerciales de ciudad o foráneas con volúmenes de venta real inferior a 3.935 cajas físicas mensuales; para la ruta de los hogares, 2.068 cajas físicas mensuales y para las rutas de colegio o industriales 3.023 cajas físicas mensuales.

En consecuencia cuando un vendedor no alcance a vender en algún mes el volumen correspondiente, la EMPRESA le pagará las cajas complementarias según el caso teniendo como base la comisión vigente para cajas de 30 botellas.

PARÁGRAFO 1: Cuando un vendedor supere con su venta el correspondiente volumen, se le pagará en ese mes de acuerdo a la comisión por cajas establecidas en la presente Convención. Para los transportadores la EMPRESA garantiza además de su salario básico, el valor correspondiente a dieciocho (18) viajes mensuales de Bucaramanga a los depósitos Aguachica, Ocaña y San Gil; así mismo de Barrancabermeja a la planta de Bucaramanga y al depósito de Puerto Berrío (Antioquia).

PARÁGRAFO 2: En caso de abrirse un depósito nuevo, o se establezca transporte de producto a otros depósitos por cuenta de la Compañía o donde por razón de las distancias no pueda efectuar el viaje de ida y regreso en un mismo día la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA analizarán la nueva situación para establecer su protección salarial respectiva.

ARTÍCULO 77

GASTOS DE VIAJE EN CARRETERA

La EMPRESA reconocerá a los primeros y segundos vendedores de rutas de carretera, gastos de viaje según el consumo correspondiente y en la siguiente forma:
Durante la vigencia de la presente convención:

1. A Partir del 1º. de marzo de 2020 los viáticos serán así:

DESAYUNO	\$10.361
ALMUERZO	\$11.446
COMIDA	\$11.446

2. A partir del 1º. de marzo de 2021 los viáticos se incrementarán en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 01 de marzo 2020 a 28 de febrero de 2021.

PARÁGRAFO 1: La EMPRESA continuará reconociendo los gastos de alojamiento de los vendedores, los de la celaduría del vehículo y el valor del peaje.

ARTÍCULO 78 GASTOS DE VIAJE A DEPOSITOS

La EMPRESA reconocerá a los trabajadores que por razón de su trabajo deban trasladarse a los depósitos sede de la Embotelladora los siguientes valores:

1. A partir del 1º. de marzo de 2020 los gastos de viaje serán así:

DESAYUNO	\$12.048
ALMUERZO	\$13.374
COMIDA	\$13.374

2. A partir del 1º. de Marzo de 2021 los viáticos se incrementarán en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 01 de marzo 2020 a 28 de febrero de 2021.

PARÁGRAFO 1: Se excluyen de este beneficio los trabajadores que inician y finalizan su labor diaria en su sede habitual cuando ésta sea el depósito.

PARÁGRAFO 2: La EMPRESA también les pagará los gastos de viaje estipulados en este artículo a los mecánicos de taller automotriz que en función de su trabajo tengan que viajar a desvarar un vehículo en carretera.

ARTÍCULO 79 DISTRIBUIDORES INDEPENDIENTES

La EMPRESA solamente contratará como Distribuidores Independientes a los primeros o segundos vendedores vinculados a la EMPRESA que voluntariamente deseen dedicarse a esta actividad comercial. Cada Distribuidor Independiente únicamente podrá poseer un (1) vehículo para distribuir los productos de la EMPRESA sin perjuicios de los ya existentes.

PARÁGRAFO 1: Cuando un vendedor se retire de la EMPRESA para hacerse Distribuidor Independiente, esta lo ubicará en la ruta que tenía asignada en el momento de su retiro como trabajador de la misma. La EMPRESA reubicará en rutas de ventas a los primeros y segundos vendedores que con motivo de convertirse su ruta en el sistema anteriormente mencionado queden desubicados de la ruta donde se encontraban laborando. En el evento de desmejora salarial, la EMPRESA dará aplicación al artículo 74 sobre GARANTIA POR RECORTE DE RUTAS, REESTRUCTURACIÓN O CREACIÓN DE NUEVAS RUTAS.

PARÁGRAFO 2: No se les permitirá ni a los Distribuidores Independientes ni a los vendedores de la EMPRESA surtir zonas de ventas diferentes a las asignadas.

PARÁGRAFO 3: En las nuevas rutas que abra la EMPRESA será ubicado el personal sobrante con motivo de la implantación del sistema, con la garantía del artículo 74 de la presente Convención.

CAPITULO VI VARIOS

ARTÍCULO 80 COMITÉ DE DEPORTES

Con el propósito de promover la integración de los trabajadores a través de la recreación y el deporte en cada una de las Embotelladoras, se constituirá un (1) Comité de Deportes así:

Para Bucaramanga: integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA, un (1) representante de la correspondiente Subdirectiva de SINALTRAINAL y un (1) representante de la subdirectiva de SINTRAIMAGRA que se encargará de organizar actividades deportivas.

Para Cúcuta: integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de la correspondiente Subdirectiva de SINALTRAINAL que se encargará de organizar actividades deportivas.

Para Barrancabermeja: integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de la correspondiente Subdirectiva de SINALTRAINAL que se encargará de organizar actividades deportivas.

Para el logro de este objetivo la EMPRESA destinará para cada una de sus plantas, la suma de \$17.092.271 M/CTE., para el primer año y para el segundo año de vigencia convencional el valor destinado a cada una de las Plantas incrementará un porcentaje igual al IPC nacional más 1,15 puntos entre el 01 de marzo 2020 a 28 de febrero de 2021.

PARÁGRAFO: Las partes independientemente pueden programar actividades de índole deportiva o recreativa con recursos diferentes al establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El Comité se dará su propia reglamentación en un término no mayor de sesenta (60) días a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 81 FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

Durante la vigencia de la presente Convención LA EMPRESA incrementará el Fondo Rotatorio para adquisición de vivienda de los trabajadores a \$448.996.632 M/CTE que se distribuirán de la siguiente manera:

\$141.976.369 M/CTE. para la planta de Cúcuta.

\$196.593.930 M/CTE., para la planta de Bucaramanga.

\$110.426.334 M/CTE., para la planta de Barrancabermeja.

COMITÉ: En estas plantas se constituirá un Comité de Vivienda así:

Para Bucaramanga: integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA, un (1) representante de SINALTRAINAL, un (1) representante de SINTRAIMAGRA,

Para Cúcuta: Integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de SINALTRAINAL.

Para Barrancabermeja: Integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de SINALTRAINAL.

Los Anteriores comités tendrán como funciones adjudicar los préstamos para adquisición de vivienda de acuerdo a la siguiente reglamentación:

Este comité se reunirá cada vez que sea necesario o a solicitud de una de las partes.

PRÉSTAMOS: La EMPRESA hará préstamos por cada trabajador por un valor de cincuenta y nueve millones seiscientos noventa mil seiscientos cuatro pesos (\$59.690.604) M/CTE, como máximo, para la compra o construcción de vivienda durante el primer año y para el segundo año convencional este valor se incrementará en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 01 de marzo 2020 a 28 de febrero de 2021.

INTERESES: Los préstamos para vivienda se harán con un interés del cuatro por ciento (4%) anual. Los intereses recaudados ingresarán al Fondo Rotatorio con el propósito de ampliar la capacidad de préstamos.

REQUISITOS: Los requisitos indispensables para hacerse acreedor al derecho de préstamo son:

- a. Hacer o presentar solicitud de préstamo por escrito al Comité.
- b. Tener cumplido durante la vigencia de la Convención dos (2) años de servicio continuos en la EMPRESA.
- c. No tener el trabajador o su cónyuge o compañera permanente, casa propia.

PUNTAJE: El otorgamiento de los préstamos se hará mediante puntaje así:

Dos (2) puntos para el cónyuge, y un (1) punto para cada hijo matrimonial o extramatrimonial legalmente reconocido y un (1) punto por cada año de antigüedad del trabajador en la EMPRESA.

PLAZO: Todo préstamo concedido por la EMPRESA para compra o construcción de vivienda del trabajador deberá ser cancelado en un plazo máximo de trece (13) años.

GARANTIAS: La COMPAÑÍA exigirá garantía hipotecaria abierta que respalde el valor del préstamo cuando éste sea superior a Dos Millones de pesos (\$2.000.000) M/CTE. Si el préstamo es inferior a esta suma, se respaldará mediante pagaré debidamente registrado, siempre y cuando tenga el trabajador el respaldo en prestaciones; en caso contrario deberá constituir hipoteca abierta.

FORMA DE PAGO Y AMORTIZACIONES:

El trabajador pagará la deuda así:


- a. Por liquidación anual de las cesantías consolidadas a partir del año siguiente a la fecha en que se efectuó el préstamo.
- b. El préstamo se prorroga para ser pagado en cuotas mensuales.
- c. En caso de retiro voluntario del trabajador de la empresa, el saldo correspondiente al préstamo se le descontará de la liquidación final.

En la escritura de compra-venta o en el documento que se extienda para garantizar el préstamo, el trabajador autorizará a la EMPRESA para descontar de sus salarios el valor de los abonos correspondientes.

La liquidación parcial o definitiva, como los descuentos mensuales, ingresarán al Fondo Rotatorio.

Además de los anteriores requisitos, si el trabajador es favorecido con préstamos para construcción o adquisición de vivienda, deberá presentar los siguientes documentos o constancias:

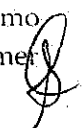
- a. Certificado de Libertad de veinte (20) años.
- b. Escritura de propiedad
- c. Paz y Salvo de la propiedad y del trabajador.
- d. Constancia de que el trabajador no posee vivienda



Una vez el trabajador a quien le haya sido aprobado un préstamo de los que se trata en esta cláusula y hubiere presentado los documentos pertinentes y ellos estén en completo orden, la EMPRESA le entregará el dinero correspondiente.

Para cualquier préstamo, el trabajador debe presentar por escrito a la EMPRESA una autorización para liquidar la cesantía parcial, a partir del año siguiente a la fecha en que se efectúe el préstamo y para abonar el valor de estas liquidaciones parciales a la deuda contraída por el trabajador con la EMPRESA.

La EMPRESA recibirá hipoteca abierta de segundo grado para garantizar el préstamo otorgado al trabajador, cuando el inmueble se encuentre grabado por hipoteca de primer grado a favor de una entidad que financie préstamos de vivienda.



La EMPRESA recibirá también hipoteca abierta de segundo grado, de adjudicaciones de casa por Cooperativa de Vivienda, por entidades destinadas a la financiación de viviendas legalmente establecidas, siempre que la parte no afectada con la hipoteca de primer grado respalde el nuevo préstamo.



De igual manera, tendrán derecho al préstamo los trabajadores que lo soliciten para la cancelación de hipotecas o saldos y gravámenes de cualquier Entidad Constructora, de financiación de vivienda.

PRESTAMOS ADICIONALES: Como el objeto del Fondo Rotatorio de Vivienda es beneficiar al mayor número posible de trabajadores de la EMPRESA, no se otorgará otro préstamo a quien no hubiere cancelado totalmente el anterior.



ESTUDIO TITULACION: Las titulaciones (escrituras, certificados de libertad, etc). Que presenten los trabajadores para obtener préstamos para adquisición de vivienda serán

estudiadas por el Abogado de la EMPRESA, quien emitirá su concepto dentro de los quince (15) días después de haber recibido la documentación completa.

ARTÍCULO 82

FONDO DE REPARACIONES LOCATIVAS

La EMPRESA aumentará el fondo para ampliaciones, mejoras y reparaciones locativas de vivienda, así como también para cancelación de gravámenes y liberación de vivienda de sus trabajadores así:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la suma de \$ 110.003.396 M/CTE., distribuidos así:

Bucaramanga: \$39.436.791 M/CTE., Cúcuta \$39.436.791 M/CTE, Barrancabermeja \$31.129.814 M/CTE.

Cada préstamo que se haga por intermedio de este fondo tendrá un límite máximo de doce millones quinientos cuarenta y nueve mil trescientos noventa y ocho pesos (\$12.549.398) M/CTE. por trabajador pagadero sin interés, durante el primer año y para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en el IPC nacional más 1,15 puntos entre el 01 de marzo 2020 a 28 de febrero de 2021. Tanto la necesidad del crédito como su cuantía, deberán ser justificadas por el trabajador ante la EMPRESA. La forma de pago será en cuotas mensuales iguales durante treinta y seis (36) meses.

PARÁGRAFO 1: Se excluyen de este beneficio los trabajadores enumerados en el artículo ALCANCE CONVENCIONAL de esta Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Los préstamos que se vayan a otorgar a los trabajadores se estudiarán conjuntamente entre la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA en Bucaramanga; y entre la EMPRESA y SINALTRAINAL en Cúcuta y Barrancabermeja, los cuales podrán solicitar a la EMPRESA información sobre el estado del fondo.

PARÁGRAFO 3. La EMPRESA entregará mensualmente un informe sobre los ingresos, egresos y saldos disponibles en cada fondo.

ARTÍCULO 83

PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA

La EMPRESA atenderá y resolverá en forma inmediata u oportuna según el caso las solicitudes de préstamo por calamidad doméstica de los trabajadores, previa comprobación,

teniendo en cuenta la EMPRESA el grado de calamidad para conceder la solicitud del trabajador. Estos préstamos se pagarán sin interés.

PARÁGRAFO: En caso de que la calamidad sea grave el trabajador podrá solicitar que sea el Jefe de Recursos Humanos, la Gerencia de la respectiva Planta, quien considere y resuelva las diferentes solicitudes que de dicha calamidad se desprenda y que haga el trabajador, tales como préstamos, anticipos y aplazamientos de vacaciones, permisos remunerados, cambio de turno.

ARTÍCULO 84 JORNADA DE CELADORES Y PORTEROS

La jornada de trabajo de quienes laboran como celadores y porteros será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

ARTÍCULO 85 ASISTENCIA PROFESIONAL

La EMPRESA proporcionará inmediata asistencia legal a los conductores y ayudantes de vehículos que sufran algún accidente de tránsito. La asistencia del abogado se prestará sin perjuicio de los auxilios médicos, quirúrgicos y hospitalarios a que dé lugar el accidente de tránsito y que afecte al trabajador. Los daños ocasionados al vehículo de la EMPRESA o a terceros, lo mismo que las lesiones que terceras personas puedan sufrir con el accidente, no los pagará el trabajador afectado. Así mismo, la EMPRESA se afiliará y pagará las cuotas correspondientes en la casa cárcel del chofer a efecto de que allí puedan ser reclusos los chóferes y ayudantes que sean detenidos por accidentes de tránsito.

Así mismo garantizará sus salarios durante el tiempo que estén detenidos.

PARÁGRAFO 1: Estos beneficios serán prestados por la EMPRESA desde el momento en que se presente el accidente y cesará cuando la autoridad de tránsito y transporte, por medio de resolución, determine que el trabajador infringió las normas sobre conducción y tráfico.

PARÁGRAFO 2: En los casos de accidentes de tránsito la EMPRESA se abstendrá de tomar las medidas disciplinarias (sanciones o despidos) hasta cuando de acuerdo a lo consignado en el literal anterior, la autoridad competente emita dicha resolución.

En caso de responsabilidad del trabajador y para efectos de la sanción a imponer se tendrá en cuenta la gravedad del accidente, la circunstancia en que tuvo ocurrencia, la antigüedad y la hoja de vida del trabajador. Siguiendo el procedimiento convencional para aplicar sanciones y/o despidos.

PARÁGRAFO 3: La EMPRESA concederá permiso remunerado por un día a un directivo del Sindicato, para que colabore en las diligencias pertinentes en favor del conductor.

ARTÍCULO 86

GARANTIA PARA TRABAJADORES DETENIDOS

La EMPRESA amplía a cuarenta y cinco (45) días el término legal de que trata el artículo 7º. Literal A numeral 7º. Del Decreto ley 2351 de 1965.

Cuando un trabajador sea detenido o arrestado por distintas circunstancias y en cualquier etapa procesal obtenga su libertad o se profiera en su favor preclusión de la investigación o cualquier otra decisión judicial o policial que lo desvincule o absuelva del proceso, éste será restablecido de manera inmediata a sus labores y en el cargo que ejercía en el momento de su detención.

En caso de delitos contra el patrimonio económico de la EMPRESA, el restablecimiento del trabajador se producirá cuando el trabajador sea desvinculado o absuelto del proceso.

PARÁGRAFO: Restablecido el trabajador en su cargo, se entenderá que hubo suspensión del contrato.

ARTÍCULO 87

VACACIONES EN DINERO

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de cuatro (4) meses para trabajadores con menos de un (1) año de servicio y de tres (3) meses para trabajadores con más de un (1) año de servicio.

ARTÍCULO 88

BONIFICACIÓN POR PENSIÓN

1. En la fecha en que un trabajador entre a percibir una pensión de jubilación vejez o invalidez permanente total, una vez que hubiere reunido los requisitos legales de tiempo y edad o de incapacidad respectivamente, la EMPRESA, le pagará una bonificación por una vez, equivalente a ciento veintiocho (128) días de salario básico cuando el trabajador que se jubile sea de asignación fija; si el trabajador es de ventas o percibe salario variable, éste se liquidará de acuerdo a la fórmula consagrada en el Artículo 40 que trata sobre el Auxilio de Defunción.
2. Así mismo, hasta la fecha en que los referidos pensionados adquieran el derecho al primer reajuste legal anual, la EMPRESA, le pagará la diferencia entre el valor de la respectiva pensión y el salario que devengaba en la fecha de salir

pensionado. Este beneficio, en ningún caso, será inferior a veinticuatro (24) meses.

3. Igualmente el trabajador que se retire voluntariamente después de veinte (20) años o más de servicio, sin haber completado la edad para hacerse acreedor a la respectiva pensión, la EMPRESA le pagará por una sola vez, una bonificación equivalente a ciento treinta y seis (136) días de salario básico cuando el trabajador sea de asignación fija, si el trabajador es de ventas o percibe salario variable éste se liquidará de acuerdo a la fórmula consagrada en el Artículo 40 que trata sobre el auxilio de defunción.

Esta bonificación se pagará sin perjuicio de las prestaciones sociales legales o convencionales a que tenga derecho.

ARTÍCULO 89

CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 143 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

La EMPRESA dará cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 90

CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS

Todas las cláusulas, artículos, numerales y literales, párrafos, apartes, incisos de las anteriores Convenciones colectivas de Trabajo y acuerdos o Actas Extraconvencionales que no sean modificados por la presente Convención Colectiva y que no desmejoren la situación de los trabajadores frente a lo estatuido en la ley o en las Convenciones Colectivas, seguirán vigentes y se consideran como parte integrante de ésta.

ARTÍCULO 91

NORMAS FAVORABLES

Cualquier norma del Reglamento Interno de Trabajo o disposición Laboral del Código Sustantivo del Trabajo, o acuerdos hechos entre la EMPRESA y cualquiera de las Subdirectivas de SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, más favorables al trabajador o lo contemplado en esta Convención Colectiva en caso de conflicto o duda primará sobre ésta.

ARTÍCULO 92

EFFECTOS DEL REGIMEN CONVENCIONAL

Las disposiciones de esta Convención Colectiva se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo existentes entre la EMPRESA y los trabajadores sindicalizados, así como a aquellos otros de sus trabajadores a quienes debe hacerse extensiva por mandato legal.

Toda disposición o reglamentación contraria a los fines expresos de esta Convención Colectiva de Trabajo que tienda a desvirtuar, tergiversar o contradecir sus disposiciones se tendrá como inexistentes.

ARTÍCULO 93 ALCANCE CONVENCIONAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la EMPRESA, SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA regula íntegramente las relaciones laborales de la EMPRESA con los trabajadores sindicalizados de sus plantas, así como con aquellos otros de sus trabajadores a quienes bajo los requisitos legales del caso deba hacerse extensiva acordando las partes que esta Convención sustituye y modifica en su totalidad las anteriores Convenciones y Pactos Colectivos de Trabajo suscritos entre la EMPRESA y SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA.

PARÁGRAFO 1: La presente Convención Colectiva de Trabajo beneficia a todos los trabajadores de la EMPRESA con la única excepción de los siguientes cargos que son de libre administración de la EMPRESA y a los cuales se excluye de los beneficios de aumento de salarios, nivelación salarial, del porcentaje de la tabla de Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, del fondo rotatorio de vivienda y de la prima de producción: Gerentes, Jefe de Proceso, Jefe de Mantenimiento Industrial, Jefe de Aseguramiento Calidad, Jefe de Servicio al Cliente, Jefe de Tráfico, Jefe de Mantenimiento Automotriz, Jefe de Post-Mix y Premix, Jefe de Ruta, Jefe de Propaganda, Supervisor de Manufactura, Coordinador de Distribución, Jefe de Contabilidad, Supervisor de Contabilidad, Jefe de Recursos Humanos, Secretarias de Gerencia Regional, Gerencia de Logística, Gerencia de Ventas, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia Financiera, almacenista, auditor, Jefe de Sistemas, Supervisor de Sistemas, Enfermera de Salud Ocupacional, Trabajadora Social, Coordinador Desarrollo y Capacitación, Jefe de Servicios Generales, Jefe de Suministros, Coordinador de Estadística.

En los demás aspectos estos trabajadores se beneficiarán de la presente Convención.

También se excluyen de todos los beneficios de la Convención los trabajadores ocasionales o transitorios.

PARÁGRAFO 2: La EMPRESA pagará a SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA las cuotas sindicales que correspondan a estos empleados en las mismas fechas en que se haga el descuento al resto del personal.

8

dm³

FA

PARÁGRAFO 3: Cuando alguno de los trabajadores a que hace referencia los consagrados en el presente Artículo, fuere afiliado a la Organización Sindical, la Convención Colectiva de Trabajo se le aplicará en su totalidad, excepción hecha de lo referente a la política salarial.

ARTÍCULO 94 **INFORMACIÓN**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA se compromete a suministrar a los sindicatos el Balance General y el Estado de Ganancias y Pérdidas de Embotelladoras de Santander S. A. al 31 de diciembre de cada año, una vez sean aprobados por la Asamblea Ordinaria de Accionistas.

Del costo de ventas del estado de Ganancias y Pérdidas se discriminarán el costo de materias primas y costo de mano de obra. El Estado de Ganancias y Pérdidas se presentará por cada una de las Plantas.

Así mismo se entregará un listado de todo el personal vinculado a la EMPRESA con contrato a término indefinido y se actualizará trimestralmente.

La EMPRESA informará al personal del Área Técnica el comportamiento de los rendimientos de materias primas y los índices de eficiencias de producción.

ARTÍCULO 95 **PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION**

La EMPRESA publicará por su cuenta la presente Convención Colectiva de Trabajo y entregará en forma gratuita un (1) folleto a cada trabajador. Así mismo entregará doscientos (200) ejemplares a SINALTRAINAL y cien (100) ejemplares a SINTRAIMAGRA para que los distribuya a las tres (3) seccionales. La entrega de esta publicación se hará dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo. También hará entrega a sus trabajadores de una insignia o escudo con el distintivo que indique la antigüedad de cada trabajador.

Las partes acuerdan imprimir el logotipo de SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA en la contra carátula de la Convención.

ARTÍCULO 96 **GARANTIAS PARA TRABAJADORES AMENAZADOS**

Cuando el trabajador demuestre que es víctima de amenazas, atentados o actos que pongan en peligro su vida o integridad física, la EMPRESA se obliga a otorgar una licencia, no remunerada, mínima de un (1) mes y máxima de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses más.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

125

Si en razón de lo anterior el trabajador solicita el traslado a otra planta de EMBOSAN, La EMPRESA evaluará los hechos con base en la denuncia penal ante la autoridad competente y según el caso, el estudio de seguridad de un organismo del estado que certifique la situación de riesgo y los demás elementos que el trabajador y el Sindicato aporten. Al trasladar al trabajador se le conservará su régimen salarial y prestacional, cancelándole lo previsto en el artículo 22, TRASLADO, de la actual Convención Colectiva.

ARTÍCULO 97

SUSTITUCIÓN PATRONAL

En el evento de una fusión de Empresa, escisión, cesión total o parcial, declaración de unidad de Empresa o cualquier otra operación comercial, determinación judicial o administrativa, que implique sustitución patronal, la EMPRESA se compromete a mantener el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 98

CUMPLIMIENTO DEL ART. 21 DE LA LEY 50 DE 1990

A partir de la vigencia de la presente convención la EMPRESA pondrá en conocimiento de SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, antes de su ejecución, la programación cultural, recreativa, deportiva y de capacitación, que ella elabore en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, el decreto Reglamentario 1127 de 1991, para que formule las sugerencias que tenga al respecto. La programación será publicada en carteleras para el conocimiento de los trabajadores.

ARTÍCULO 99

AUXILIO PARA COPAGOS

La Empresa otorgará un auxilio de 70% para el pago de copagos establecidos en el sistema de seguridad social en salud regido por la ley 100 de 1993 y su reglamentación vigente a la fecha para los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales SINTRAIMAGRA y SINALTRAINAL. El trabajador solo podrá solicitar este beneficio para copagos de los miembros de su grupo familiar inscrito en la correspondiente EPS con cargo a la cotización obligatoria.

ARTÍCULO 100

OBSEQUIO CUMPLEAÑOS

La Empresa concederá a cada trabajador por su cumpleaños, un obsequio en producto de la Compañía. El tipo de producto será definido por la Compañía. El trabajador deberá reclamar el producto en el sitio indicado por Recursos Humanos de cada Unidad. Este

obsequio no es convertible en dinero y no es endosable. Este beneficio no es constitutivo de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 101

VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos (2) años contados a partir del 1º de marzo 2020 y hasta el 28 de febrero de 2022 durante su vigencia las partes no podrán solicitar modificaciones ni reforma a su contenido.

ARTICULO 102

RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD

Durante la vigencia del Cuerpo Único Convencional INDEGA S.A., la Empresa otorgará a sus trabajadores que cumplan 25,30, 35 y 40 años de antigüedad un (1) viaje para dos (2) personas a destinos nacionales, con una duración de 4 días y 3 noches, fuera de su ciudad de origen, en los términos de la política que la Compañía defina para ello. El presente beneficio no será endosable, transferible, ni compensado en dinero. Este beneficio no es constitutivo de salario para ningún efecto salarial o prestacional. Este beneficio se tomará durante el periodo en el que el trabajador disfrute de sus vacaciones.

ARTICULO 103

Formación Profesional del Trabajador: Auxilio Universitario:

La Empresa reconocerá a sus trabajadores un beneficio para estudios universitarios, de acuerdo a la Política de beneficios de la Compañía. Se aclara que los estudios universitarios de los que trata este artículo y para efectos del auxilio, deben estar directamente relacionados con el cargo y función que viene desempeñando el trabajador, así como las demás condiciones y soportes regulados en la Política.

Conforme a la Política el beneficio se definirá según la siguiente tabla:

% Calificación	60% - 84,9%	85% - 89,9%	90% - 94,9%	≥ 95%
% Auxilio	25%	31%	36%	40%

ARTÍCULO 104

Auxilio para trámites notariales

La empresa otorgará un auxilio por valor de doscientos treinta mil pesos (\$230.000) por una sola vez, para el pago de gastos notariales a los trabajadores, que sean beneficiarios del crédito de vivienda otorgado por la compañía.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

2020 – 2022

SUSCRITA ENTRE INDUSTRIA NACIONAL

DE GASEOSAS S.A. Y SINALTRAINAL

Artículo 1. Campo de aplicación convencional.

La presente CCT se aplica a los trabajadores de la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. afiliados a SINALTRAINAL, incorporando las normas obligacionales y en ningún caso se aplicará doble beneficio.

Los derechos pactados en la presente CCT son imputable a los que correspondan al sindicato o los trabajadores por cualquier causa. Queda sobre entendido que la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. INDEGA S.A. respeta y acata el principio de favorabilidad conforme a lo establecido en la ley, la Constitución Política, y los convenios de la OIT, debidamente ratificados por el gobierno de Colombia.

Y LOS SINDICATOS SINALTRAINBEC, SINTRAIMAGRA,

ASONTRAGASEOSAS Y SICO

Artículo 1. Vigencia.

La presente Convención tendrá una duración de dos (2) años contados a partir del primero (1) de marzo de dos mil veinte (2020) hasta el 28 de febrero del año dos mil veintidós (2022) y durante su vigencia las partes se obligan a dar cumplimiento a lo pactado.

Artículo 2. Igualdad de Derechos.

En los eventos en los cuales la Empresa establezca alguna mejora o cree nuevos beneficios extralegales que se incluyan en acuerdos colectivos aplicables a trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, se extenderán en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados respetando los capítulos/normas obligacionales existentes. La norma aplicada lo será en su totalidad y no procederá la aplicación de beneficios parciales y en ningún caso, se acumularán beneficios ni se repetirán o duplicarán los mismos. En todo caso los beneficios pactados en la presente Convención Colectiva son imputables a los que pudieren llegar a corresponder al trabajador o a los sindicatos por cualquier causa.

Artículo 3. Campo de aplicación convención.



AMS
AR.

La presente Convención se aplicará por capítulos/ normas obligacionales a los trabajadores vinculados por la Empresa mediante contrato laboral, afiliados a cualquier sindicato firmante. Se integra en una sola Convención existente en la Empresa. Cada capítulo/norma obligacional de la nueva Convención Colectiva se aplicará en las ciudades y territorios indicados al inicio de cada uno.

2 p. 2 7 2 3

ANS
R.

INDEGA

CAPITULO INDEGA: Para las organizaciones sindicales: Sico y Asontragaseosas

El presente capítulo aplica únicamente a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales firmantes o adherentes de la presente Convención en Industria Nacional de Gaseosas S.A. que laboran con contrato de trabajo indefinido en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Duitama, Villavicencio, Pereira, Ibagué, Neiva, Pasto, Girardot y en la Planta de Manantial o en los territorios que comprendía Industria Nacional de Gaseosas S.A. antes de la fusión del 28 de diciembre de 2008.

NORMAS OBLIGACIONALES INDEGA: Para la organización sindical Sinaltrainal:

Se entiende por **NORMAS OBLIGACIONALES INDEGA** las disposiciones contenidas en la Convención colectiva suscrita entre Industria Nacional de Gaseosas S.A. y SINALTRAINAL, ASOTRAGASEOSAS, USITRAG con vigencia del 1º de Abril de 2008 hasta el 31 de Marzo de 2010, integrando el acuerdo suscrito entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" suscrito el 12 Febrero de 2011, el acuerdo suscrito entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" suscrito el 9 Junio de 2012, integrando las convenciones compiladas que no han sido modificadas como lo dispone el artículo 91º "COMPILACIÓN Y CONTINUIDAD DE NORMAS" de las normas obligacionales de Industria Nacional de Gaseosas S.A. que aplica en los territorios que antes comprendía las Embotelladoras de Industria Nacional de Gaseosas S.A.

RELACIONES ENTRE LAS PARTES

Artículo 1º. Reconocimiento del Sindicato

La Empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y las Sociedades que ésta Organice o las que en el futuro la reemplacen o sustituyan, reconocerán a los Sindicatos: Sindicato Nacional de trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL", con personería jurídica número 04185 del 9 de diciembre de 1982; Asociación Nacional de trabajadores de las Empresas Productoras y Distribuidoras de Gaseosas "ASOTRAGASEOSAS", con personería jurídica número 03507 del 21 de octubre de 1982; Sindicato Nacional de trabajadores de la industria de alimentos y bebidas: cervecera, maltera, jugos, refrescos, aguas y gaseosas de Colombia "SICO", con Registro Sindical 001771 del 14 de Julio de 1998 ó la Organización que llegará a reemplazar a algunos de aquellos en el mismo campo o actividad industrial y a sus seccionales, subdirectivas y/o comités de cada una de las organizaciones sindicales contratantes seccionales, ya sea por fusión a otra organización o

por afiliación total o parcial de sus miembros, lo mismo que a su junta directiva como representante de los trabajadores sindicalizados a su servicio en todas sus plantas en el territorio nacional, para todos los efectos legales y convencionales, así mismo, reconocerá a los organismos internacionales y a los de segundo y tercer grado, a los cuales se encuentren afiliados los sindicatos, el derecho de que se asesoren de éstos organismos en todos los problemas que surjan en las relaciones obrero patronales, ya sea de carácter individual o colectivo.

La Empresa aceptará la intervención de los sindicatos y de los organismos antes mencionados a los que estén afiliados los sindicatos a favor de los trabajadores no sindicalizados, cuando estos soliciten dicha intervención.

Industria Nacional de Gaseosas S.A., reconocerá y respetará los fueros sindicales de las juntas directivas, subdirectivas, comités seccionales y los miembros de la comisión de reclamos de las organizaciones que hayan suscrito esta convención y que actualmente existen en las plantas, depósitos o dependencias de la Empresa o las que se llegaren a crear.

Artículo 2º. Garantía Sindical

La Empresa no tomará represalias directas o indirectas contra los trabajadores por su carácter de sindicalizados, ni por los reclamos que éstos presenten con relación al cumplimiento de la presente convención colectiva de trabajo, ni contra aquellos trabajadores que ejerzan dentro de los términos legales las actividades sindicales en beneficio de los afiliados.

Artículo 3º. Comisión de reclamos

La comisión de reclamos tendrá además de las funciones que Legal y estatutariamente le corresponden, las siguientes:

- A) Tramitar ante la empresa los problemas que puedan presentarse con relación a la administración del escalafón de oficios, en caso de que éste se adopte.
- B) Estudiar y tramitar ante la empresa las reclamaciones que presenten los trabajadores afiliados con relación a las condiciones ambientales en que se desarrolla su trabajo o sobre las deficiencias en los elementos y equipos que tengan relación con los medios de seguridad en el trabajo.
- C) Vigilar el cumplimiento de las normas convencionales y legales en caso de traslado, cuando se cambie de residencia a los trabajadores afiliados.
- D) Conocer y tramitar las reclamaciones que presenten los trabajadores afiliados cuando no haya causa que justifique su transferencia a otro cargo y que signifique desmejora de las condiciones derivadas del contrato o de la convención colectiva de trabajo.

- E) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la convención que se refieren a ascensos.
- F) Las demás que se desprendan de la convención colectiva o cualquiera otra que tenga que ver con reclamos de los trabajadores afiliados con relación a sus derechos contractuales o convencionales.

Parágrafo 1º: De las sesiones del comité, se levantarán actas que se firmarán por los participantes y se entregará copia de ellas a cada una de las partes.

Parágrafo 2º: La comisión de reclamos y la empresa se reunirán cuando una cualquiera de las partes así lo solicite.

Artículo 4º. Permisos sindicales

La empresa reconocerá los siguientes permisos sindicales:

En las plantas de Bogotá, Duitama, Villavicencio y Girardot:

A) Para asistir a Plenums y asambleas convocadas por la Federación y/o Confederación a que estén afiliados los sindicatos, así:

EN DUITAMA:

ASAMBLEAS: A un trabajador para que asista a dos (2) asambleas anuales y hasta por seis (6) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

PARA PLENUMS: A un trabajador para que asista a dos (2) Plenums anuales y hasta por tres (3) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000). Estos permisos no son acumulables año a año.

EN GIRARDOT:

ASAMBLEAS: A un trabajador para que asista a dos (2) asambleas anuales y hasta por seis (6) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

PARA PLENUMS: A un trabajador para que asista a dos (2) plenums anuales y hasta por tres (3) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

PARA CONGRESOS NACIONALES: A un trabajador para que asista a dos (2) congresos nacionales durante la vigencia de la convención y hasta por dos (2) días,

más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

Estos permisos no son acumulables año a año.

EN BOGOTA:

ASAMBLEAS: A un trabajador para que asista a dos (2) asambleas anuales y hasta por seis (6) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

PARA PLENUMS: A un trabajador para que asista a dos (2) plenums anuales y hasta por tres (3) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

Estos permisos no son acumulables año a año.

EN VILLAVICENCIO:

ASAMBLEAS: A un trabajador para que asista a dos (2) asambleas anuales y hasta por seis (6) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

PARA PLENUMS: A un trabajador para que asista a dos (2) plenums anuales y hasta por tres (3) días, más un (1) día antes y un (1) día después para su respectivo traslado, con viáticos pagados por la empresa a razón de cincuenta y dos mil pesos (\$52.000).

Estos permisos no son acumulables año a año.

Parágrafo 1º: El sindicato informará a la empresa, el nombre del trabajador que asistirá con una anticipación mínima de quince (15) días a la iniciación del evento.

Parágrafo 2º: La empresa asume los gastos de transporte aéreo o terrestre para asistencia a Asambleas y Plenums.

B) Para asistir a cursos de capacitación sindical:

DUITAMA:

La empresa concederá treinta (30) días anuales remunerados. Además pagará los pasajes cuando los cursos se realicen fuera de la sede del trabajador.

GIRARDOT:

La empresa concederá treinta (30) días anuales remunerados. Además pagará los pasajes cuando los cursos se realicen fuera de la sede del trabajador.

BOGOTA:

La empresa concederá treinta (30) días anuales remunerados. Además pagará los pasajes cuando los cursos se realicen fuera de la sede del trabajador.

VILLAVICENCIO:

La empresa concederá treinta (30) días anuales remunerados. Además pagará los pasajes cuando los cursos se realicen fuera de la sede del trabajador.

PARÁGRAFO: El sindicato informará a la empresa con una anticipación mínima de ocho (8) días a la iniciación de cada curso, el tiempo de duración del mismo y los nombres de quienes lo representen, que en todo caso no podrá ser más de dos (2) trabajadores a la vez.

C) Para actividades sindicales:

DUITAMA: Tres (3) días por mes no acumulables.

GIRARDOT: Tres (3) días por mes no acumulables.

BOGOTA: Noventa (90) días por año no acumulables.

VILLAVICENCIO: Tres (3) días por mes no acumulables.

Parágrafo 1º: El sindicato informará a la empresa con un (1) día de anticipación, el nombre del trabajador o los trabajadores que hará o harán uso de éste permiso, que en todo caso no podrá ser más de dos (2) a la vez, y los cuales no podrán pertenecer a la misma sección.

Parágrafo 2º: Queda entendido que estos permisos serán exclusivamente para actividades sindicales y de acuerdo con reglamentación existente del sindicato.

PARÁGRAFO GENERAL I: Para efectos de la remuneración de los permisos sindicales para las ciudades de Bogotá, Duitama, Girardot, Villavicencio, Pereira, Cali y Medellín; la empresa los pagará con base en el promedio semestral legal que devenga el trabajador.



Para Medellín los permisos sindicales se pagarán con el salario promedio de los últimos seis (6) meses cuando se trate de salarios variables.

PARÁGRAFO GENERAL II: Estos permisos se manejarán separadamente para cada sindicato.

EN LA PLANTA DE PEREIRA:

A) Para asistir a un máximo de cinco (5) congresos o plenums o convenciones nacionales de delegados y/o juntas directivas nacionales del sindicato. Organizados por las Centrales a las cuales se encuentran afiliados. Participará con un representante cuando el número de afiliados sea de 1 a 50 y dos (2) cuando sea de 51 a 100, por el término que duren los mencionados eventos más un (1) día para viaje de ida y otro día para viaje de regreso si se realizara fuera de la ciudad de Pereira. Los cinco (5) permisos se concederán anualmente.

Parágrafo 1º. Para congresos o plenums de la CUT y UTRAR y convenciones nacionales de delegados de SINALTRAINBEC, el sindicato solicitará el permiso con una anticipación mínima de ocho (8) días a la fecha de iniciación del respectivo evento. Para reuniones de la Junta directiva nacional de SINALTRAINBEC, el sindicato solicitará el permiso con una anticipación mínima de tres (3) días a la fecha de iniciación.

Parágrafo 2º: Cuando esos eventos se realicen fuera de la ciudad de Pereira, la empresa reconocerá a cada delegado la suma de setenta mil cuatrocientos veintitrés pesos diarios (\$70.423) diarios como viáticos, lo mismo que pasajes aéreos o terrestres de ida y regreso. Estos viáticos y pasajes serán entregados a cada delegado con tres (3) días de antelación a la fecha del respectivo viaje.

Parágrafo 3º: Los delegados seleccionados para asistir a estos eventos deberán desempeñar en la empresa diferentes oficios.

B) El sindicato dispondrá de cuarenta y cinco (45) días hábiles, no acumulables, para enviar representantes a cursos de capacitación sindical o cooperativo, siempre que dichos representantes no sean más de dos (2) a la vez y no entrenen la marcha de la Empresa.

Parágrafo 4º: Cuando salgan trabajadores elegidos para asistir a cursos nocturnos, LA EMPRESA, hará los cambios necesarios de turno para que dichos representantes puedan asistir a ellos, siempre que no sean más de tres (3) a la vez, y no entrenen la marcha normal de la Empresa.



C) Al directivo que el presidente del sindicato designe seis (6) días por mes, no acumulables, para realizar actividades de carácter sindical.

Parágrafo 5º.: La junta directiva del sindicato informará oportunamente a la empresa, el nombre del directivo sindical que vaya a hacer uso del permiso.



EN LA PLANTA DE CALI:

La Empresa concederá al personal sindicalizado permisos sindicales remunerados de la siguiente forma:

- a) A dos (2) representantes del sindicato para asistir a dos (2) convenciones nacionales de delegados o plenums nacionales de SINALTRAINAL, por el término que duren los mencionados eventos más un (1) día de ida y otro de regreso, si se realiza fuera de la ciudad de Cali. Además pagará la suma de treinta y ocho mil ochocientos dos pesos (\$38.802) diarios a cada delegado y reconocerá el valor de los pasajes de ida y regreso, aéreos o terrestres, según el caso.
- b) A dos (2) representantes para asistir a congresos o plenums nacionales o departamentales organizados por la federación o confederación a la que se encuentre afiliado el sindicato, por el tiempo que duren éstos eventos, más un (1) día de ida y otro de regreso. Además concederá el valor de los pasajes aéreos o terrestres si se realiza fuera de la ciudad de Cali, y un auxilio de ciento dos mil novecientos ocho pesos (\$102.908), por cada vez.
- c) A un (1) representante para asistir a dos (2) plenums municipales durante la vigencia de la convención siempre y cuando sean convocados por la Federación o confederación a la que pertenezca el sindicato.
- d) La empresa, concederá noventa (90) días por año durante la vigencia de la convención, para asistir a los cursos sindicales o cooperativos organizados por SINALTRAINAL, la federación o confederación a la que se encuentre afiliado el sindicato, para un máximo de dos (2) trabajadores por curso siempre y cuando no sean de la misma sección.

Cuando los cursos sean nacionales la empresa pagará los pasajes de ida y regreso y viáticos a razón de treinta mil novecientos veintisiete pesos (\$30.927) diarios por cada delegado.

Parágrafo: Cuando salgan trabajadores elegidos para cursos nocturnos, la empresa hará los cambios necesarios en los turnos para que dichos representantes puedan asistir a ellos, siempre que su ausencia no entrase la marcha normal de la administración de la empresa. Los trabajadores no podrán ser de la misma sección.

- e) La empresa concederá cinco (5) días mensuales de permiso sindical remunerado a un miembro de la junta directiva o comisión de reclamos para diligencias sindicales. Estos cinco (5) días mensuales de permiso remunerado podrán ser utilizados indistintamente por uno cualquiera de los directivos. Estos permisos no serán acumulables y deberán solicitarse con dos (2) días de antelación.

Parágrafo 1º: Los permisos contemplados en los literales a), b), c), y d), deben ser solicitados con siete (7) días de antelación.

Parágrafo 2º: La empresa se reserva el derecho de comprobar la efectiva utilización de los permisos para los fines propuestos en las respectivas solicitudes del sindicato.

EN LA PLANTA DE MEDELLIN PARA SINALTRAINAL:

A) Para asistir a plenums, congresos sindicales y cooperativos nacionales a tres (3) personas al año por evento; para asistir a asambleas nacionales de delegados a tres (3) personas hasta por dos (2) eventos en el año. Por el tiempo que dure el congreso, plenum o asamblea y dos (2) días más si fuere realizado en otra ciudad.

Estos congresos o plenums sindicales deben ser organizados por la federación o confederación a la cual se encuentra afiliado el sindicato, y que se encuentren reconocidos por la ley.

Para los congresos o plenums y asambleas, a escala nacional la empresa reconocerá a título de viáticos por una sola vez a cada uno de los asistentes la suma de doscientos ochenta y nueve mil setecientos setenta y nueve pesos (\$289.779).

Así mismo reconocerá los pasajes aéreos para los trabajadores beneficiados con el permiso.

B) Para cursos sindicales nacionales, departamentales y municipales, patrocinados o programados por la federación o confederación a las cuales esté afiliado el sindicato, un máximo de cuatro (4) permisos al año por el tiempo que duren los citados cursos, hasta dos (2) personas en cada ocasión.

Cuando los cursos de que trata el presente literal tengan lugar fuera de la ciudad sede donde el trabajador preste sus servicios y a nivel departamental, la empresa reconocerá a título de viáticos y por una sola vez la suma de ciento veintitrés mil cuatrocientos treinta y un pesos (\$123.431) a cada uno de los trabajadores asistentes.

Cuando los cursos sean a nivel nacional se pagará lo establecido en el literal A) o sea la suma de doscientos ochenta y nueve mil setecientos setenta y nueve pesos (\$289.779).

Parágrafo.: Estos permisos se concederán cuando no entraben la marcha normal de la empresa, razón por la cual tanto para su solicitud como para su otorgamiento deberán tenerse en cuenta las condiciones de trabajo existentes en el momento de conceder los permisos de común acuerdo entre la empresa y el sindicato.

C) La empresa reconocerá para actividades sindicales un total de diez (10) días mensuales de permiso remunerado acumulable a un miembro de la junta directiva del sindicato.

Para el uso de los permisos de que trata el presente literal, el sindicato deberá dar aviso a la empresa por escrito con una anticipación no menor de cuarenta y ocho (48) horas.

D) A los miembros de la junta directiva que laboran en el turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., la empresa les autorizará el respectivo cambio de turno a efecto de que puedan concurrir a las reuniones ordinarias de la junta; para efecto de éstos cambios los interesados deberán dar aviso correspondiente por escrito con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Igualmente la empresa autorizará para el turno de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. la suspensión de actividades a las 4:00 a.m., en los días en que el sindicato convoque a asamblea general de afiliados.

Los permisos de que trata éste literal se concederán siempre y cuando no entraben la marcha de la producción, de común acuerdo entre la empresa y el sindicato.

Parágrafo General: los viáticos acordados en el presente artículo se incrementarán para el segundo año de vigencia de la convención en el mismo porcentaje establecido para el incremento de salarios.

Artículo 5º. Auxilios sindicatos

La empresa pagará para gastos de funcionamiento un auxilio anual de cuatro millones trescientos setenta y seis mil cincuenta pesos (\$4.376.050) a cada una de las siguientes organizaciones de los trabajadores firmantes de la presente convención: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO "SINALTRAINAL", ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRODUCTORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GASEOSAS

"ASONTRAGASEOSAS", SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS: CERVECERA, MALTERA, JUGOS, REFRESCOS, AGUAS Y GASEOSAS DE COLOMBIA "SICO".

A las seccionales de Bogotá (Sinaltrainal) y (Sico), Medellín (Sinaltrainal), Cali (Sinaltrainal), Duitama (Asontragaseosas), Villavicencio (Sico) y (Sinaltrainal) y Girardot (Sinaltrainal), la empresa dará un auxilio mensual de cuatrocientos treinta y nueve mil doscientos ochenta pesos (\$439.280) para sostenimiento de las oficinas.

Estos auxilios se incrementarán para el segundo año de vigencia de la convención en el mismo porcentaje establecido para el aumento de salarios.

Artículo 6º. Carteleras sindicales

La Empresa dará permiso para que SICO, ASONTRAGASEOSAS y SINALTRAINAL fije dentro de sus instalaciones una cartelera para uso oficial de la organización sindical. El sitio donde se coloque la cartelera debe ser visible para todos los trabajadores. Esto será extensivo para los centros de distribución o dependencias existentes o que puedan existir. El sindicato se compromete a velar para que la cartelera sirva únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la empresa.

Artículo 7º. Campo de aplicación

Los beneficios de la presente convención beneficiarán a todos los trabajadores de la Empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. afiliados a los sindicatos que suscriben la presente convención y a quienes en el futuro se afilien a éstos y se aplicará conforme a la Ley.

Artículo 8º. Descuentos para el sindicato

La Empresa deducirá las cuotas ordinarias y extraordinarias que deba cotizar el personal sindicalizado, y las ordinarias del personal no sindicalizado que se beneficie de la convención, en las condiciones previstas en la Ley, y los dineros serán entregados cada quince (15) días con destino a la tesorería del Sindicato, dándole la Empresa a éste pago la debida prioridad.

CAPITULO II DOTACIONES Y SUMINISTROS

Artículo 9º.: Uniformes y calzado

La Empresa entregará a cada uno de sus trabajadores, exceptuando auxiliares de contabilidad y secretarias, dos (2) uniformes en abril, dos (2) en agosto y dos (2) en

diciembre de cada año. Así mismo entregará un par de calzado en los meses antes indicados. Además la Empresa entregará a los vendedores de carretera un (1) overol adicional por año para uso en caso de varadas; las camisas del personal de operarios de montacargas serán en tela suave. Al personal de mecánicos, tecnólogos I y II se les entregará dos (2) uniformes adicionales al año.

En la Planta de Medellín la Empresa continuará suministrando seis (6) barras de jabón o su equivalente en detergente en polvo, al mes a cada trabajador

Los uniformes, calzado y demás implementos aquí estipulados serán de buena calidad.

Parágrafo 1.: Al personal de vendedores, porteros y conductores de tracto mulas se les entregará anualmente una (1) capa de material plástico, al personal de liquidación un (1) overol impermeable y al personal de selección de envase un (1) par de botas pantaneras siempre y cuando las dotaciones anteriores se encuentren en malas condiciones, para lo cual deberán presentarlas al almacén para su cambio.

Al personal de post-mix que en razón de su oficio deban conducir motos y a los operarios de montacargas se les entregará anualmente un (1) overol impermeable, siempre y cuando el anterior se encuentre en malas condiciones, para lo cual deberán presentarlo al almacén para su cambio.

Al personal de liquidación se les entregará anualmente una (1) sombrilla, siempre y cuando la anterior se encuentre en malas condiciones, para lo cual deberán presentarla al almacén para su cambio.

Al personal de producción la empresa le entregará un (1) suéter anual.

En las plantas de Bogotá y Duitama a los operarios de montacargas, producción, mecánica automotriz, liquidación, inventarios, mantenimiento y al personal de calidad que labore en el turno de 10:00 p.m. a las 6:00 a.m. se les entregará una chompa al año.

A todo el personal de la Planta de Manantial se les entregará anualmente dos (2) chompas y dos (2) pantalones térmicos.

Parágrafo 2.: Estas prendas se entregarán bajo la condición de que sean utilizadas exclusivamente por los trabajadores. La venta de alguna de estas prendas por parte del trabajador será considerada como un acto grave de indisciplina.

Artículo 10º. Restaurante y alimentación

La empresa continuará suministrando alimentación en cada planta en las mismas condiciones como lo ha venido haciendo.

La Empresa continuará prestando a los trabajadores de las plantas de Bogotá norte y sur, el servicio de restaurante. El costo establecido por la Empresa para la alimentación será de cargo del trabajador.

Parágrafo 1º: La Empresa reglamentará todo lo relativo al buen uso del restaurante, de acuerdo a las necesidades de la Compañía y del personal.

Parágrafo 2º: No tendrán derecho a éste servicio los trabajadores que reciban viáticos o bonificación por alimentación que se pague cuando se labore fuera de la planta.

Parágrafo 3º:

- A) No constituye salario para efectos de la liquidación de prestaciones sociales, la diferencia entre la suma que paga el trabajador por la alimentación en el restaurante y el costo que tenga para la Empresa dicha alimentación.
- B) Igualmente no constituye salario la alimentación o cena que otorga la sucursal de Girardot a sus trabajadores que laboren en turno y horario partido.

Artículo 11º. Consumo de bebidas

La Empresa continuará prestando el servicio de enfriadores con los productos que se elaboren en la misma, acondicionándolos en lugares de fácil acceso a los trabajadores.

Artículo 12º. Servicio de transporte

La Empresa continuará prestando servicio de transporte, como lo ha venido haciendo, de acuerdo con las reglamentaciones existentes en cada una de las plantas.

Las rutas que deben ser cubiertas por éstos vehículos serán definidas por la Empresa, teniendo en cuenta las mayores concentraciones de trabajadores en los distintos barrios de la ciudad.

En caso de que se compruebe una manifiesta subutilización de cualquiera de los buses o busetas de que trata éste Artículo, podrá suspenderse el servicio de común acuerdo entre Empresa y trabajadores usuarios.

Parágrafo: Cuando el trabajador finalice la jornada no habitual entre las 10 p.m. y las 5 a.m. la Empresa continuará facilitando el transporte de acuerdo con las reglamentaciones existentes en cada una de las plantas y/o distribuidoras. Este beneficio no constituye salario.

Artículo 13º. Auxilio de transporte

La Empresa reconocerá y pagará el cien por ciento (100%) del auxilio legal de transporte, a los trabajadores cuyo salario sea inferior a tres (3) veces el salario mínimo legal vigente. En este evento, la Empresa continuará incluyendo el auxilio de transporte, como lo ha venido haciendo, para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

CAPITULO III

REGIMEN CONTRACTUAL

Artículo 14º. Régimen contractual

La Empresa se obliga a no contratar trabajadores a término fijo para ejecutar labores habituales o permanentes, salvo las excepciones de Ley y en consecuencia todos los contratos de trabajo serán a término indefinido.

Artículo 15º. Procedimiento para despidos, sanciones y llamadas de atención

Antes de imponer una sanción disciplinaria, efectuar una llamada de atención o proceder a un despido con justa causa, la Empresa dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que pertenezca, mediante el lleno de los siguientes requisitos:

- A) El trabajador inculcado será notificado por escrito con copia al sindicato a que pertenezca de la falta que se le imputa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta o al momento en que la Empresa haya tenido conocimiento de su ocurrencia; en la comunicación se indicará día y hora para que el trabajador se presente a descargos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
- B) Una vez escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones de la representación sindical acerca de los hechos y circunstancias que rodearon la supuesta infracción, la Compañía procederá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a definir la situación del trabajador inculcado.

Parágrafo 1.: En el evento de sanción, o despido con justa causa y antes de procederse a una determinación, se dará oportunidad de intervenir ante el Gerente de la Planta al sindicato a que pertenezca el trabajador.

Parágrafo 2.: Ninguna sanción excederá de tres (3) días por la primera vez.

Parágrafo 3º.: De toda la actuación se entregará copia a la organización sindical a que pertenezca el trabajador inculcado.

Parágrafo 4.: Será ilegal la sanción o el despido que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata éste artículo.

Artículo 16º. Prescripción de faltas

La suspensión que la Empresa imponga a sus trabajadores prescribirá cada nueve (9) meses. Así mismo, las llamadas de atención prescribirán en un término de seis (6) meses.

Artículo 17º. Suspensión disciplinaria

Cuando a un trabajador de la Empresa se le sancione con suspensión de su trabajo no perderá el dominical si esta sanción no pasa de tres (3) días.

Artículo 18º. Estabilidad

Cuando la Empresa haga uso del Artículo 8º. del Decreto Ley 2351 de 1965, la indemnización que corresponde al trabajador será la de la escala allí señalada aumentada en la siguiente forma: Por el primer año diez (10) días adicionales y por los años subsiguientes se incrementará en un cuarenta por ciento (40%).

EN LA PLANTA DE CALI:

Cuando la Empresa haga uso del Artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965, la indemnización que corresponda al trabajador será la de la escala allí señalada aumentada en la siguiente forma: Por el primer año trece (13) días adicionales y por los años subsiguientes se incrementará en un cincuenta por ciento (50%).

EN LA PLANTA DE MEDELLÍN:

- A) Ochenta (80) días de salario cuando el trabajador tuviese un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa.
- B) Si el trabajador tuviese más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años se le pagarán veintisiete (27) días adicionales sobre los ochenta (80) días básicos del literal A) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.
- C) Si el trabajador tuviese cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10) años, cuarenta (40) días adicionales sobre los ochenta (80) días básicos del literal A) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.
- D) Si el trabajador tuviese diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán cincuenta y seis (56) días adicionales de salario sobre los ochenta (80) días básicos del literal A) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

EN LA PLANTA DE PEREIRA:

- A) Sesenta y cinco (65) días de salario cuando el trabajador tuviese un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa.
- B) Si el trabajador tuviese más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años se le pagarán veinte (20) días adicionales sobre los sesenta y cinco (65) días básicos del literal A) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.
- C) Si el trabajador tuviese cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10) años, veintiocho (28) días adicionales sobre los sesenta y cinco (65) días básicos del literal A) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.
- D) Si el trabajador tuviese diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán cincuenta y seis (56) días adicionales de salario sobre los sesenta y cinco (65) días

básicos del literal A) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

Artículo 19º. Prelación para llenar vacantes

Cuando se presente una vacante en la Empresa y ésta vaya a proveerla, tendrá en cuenta para llenarla a los hijos de los ex trabajadores que estén disfrutando de una pensión de jubilación, o de trabajadores que hayan fallecido estando al servicio de la Empresa, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos del cargo.

Artículo 20º. Vacantes y ascensos

Cuando se trate de llenar vacantes de carácter permanente en cargos de Planta, calificados directos e indirectos de producción, la Empresa informará de ello al sindicato y procederá a fijar en las carteleras existentes, la ocurrencia de éstas vacantes para que los trabajadores aspirantes que reúnan las condiciones necesarias para desempeñar eficientemente el cargo, se inscriban.

La Empresa entregará al sindicato la lista de aspirantes y fijará las fechas para los exámenes.

La Empresa podrá permitir la presencia de un miembro del sindicato para que observe los exámenes de aptitud, cuyos conceptos serán tenidos en cuenta por la Empresa antes de llenar la vacante.

Si se presentan trabajadores en iguales condiciones o de aptitudes similares, la Empresa preferirá al de mayor antigüedad.

Parágrafo 1º: El trabajador para llenar una vacante en forma definitiva, permanecerá como reemplazante transitorio por el término de treinta (30) días, durante el cual su remuneración y condiciones serán iguales a las del reemplazado.

Parágrafo 2º: El aspirante debe ser confirmado o no según sus aptitudes para el cargo; si el aspirante no demuestra las condiciones y aptitudes necesarias para llenar definitivamente el cargo, volverá al anterior con su salario primitivo sin que ello implique una desmejora salarial.

Artículo 21º. Reemplazo por incapacidad total

Cuando se de una vacante en un puesto de trabajo como consecuencia de haber muerto o haberse pensionado un trabajador por enfermedad común, accidente de trabajo o

enfermedad profesional y la empresa decida llenarla, se tendrá en cuenta para cubrir ésta vacante preferiblemente al hijo del trabajador pensionado o fallecido, siempre y cuando los aspirantes cumplan con los requisitos establecidos por la Compañía.

Artículo 22º. Ascensos de segundos vendedores

La Empresa al llenar las vacantes que se presenten en los cargos de vendedores, tendrá en cuenta a los segundos vendedores con mayor antigüedad que acrediten licencia de conducción mecánica de la categoría correspondiente exigida por las autoridades de tránsito, obtenida con anterioridad de un (1) año cuando menos y siempre que los segundos vendedores tengan una buena hoja de servicios, demuestren aptitudes y capacidades para desempeñar las funciones de vendedor.

Parágrafo: El segundo vendedor que sea ascendido a primer vendedor tendrá un periodo de prueba en el nuevo cargo de treinta (30) días, al término de los cuales será confirmado o no según sus aptitudes. Si el aspirante no es ascendido al nuevo cargo, volverá al anterior con su salario de segundo vendedor.

Artículo 23º. Ascenso a mejores rutas

La Empresa llenará las vacantes que se presenten en las mejores rutas del departamento de ventas con personal de vendedores o segundos vendedores con mayor antigüedad, siempre y cuando tengan una buena hoja de vida y hayan demostrado aptitudes y eficiencia en rutas anteriores.

Artículo 24º. Reemplazos

En el evento de que un trabajador de asignación fija reemplace a otro de mayor salario, recibirá a partir del primer día el salario del reemplazado.

Queda entendido que al volver a su puesto anterior, el trabajador reemplazante ganará el salario de su anterior cargo, sin que esto implique desmejora salarial de ningún tipo.

En el caso de los vendedores, estos recibirán desde el primer día del reemplazo la comisión ordinaria de la ruta en que se encuentre el vendedor reemplazado.

Artículo 25º. Reemplazos temporales en ventas

En los casos en que falte un vendedor se dará prelación al segundo vendedor para que lo reemplace en ausencias temporales, siempre y cuando tenga licencia de conducción vigente y haya demostrado aptitudes para el reemplazo.

CAPITULO IV AUXILIOS

Artículo 26º. Auxilios especiales

La Empresa concederá los siguientes auxilios especiales:

A) Auxilio de natalidad:

Durante la vigencia de la presente convención la suma de ciento ochenta y dos mil setecientos noventa y dos pesos (\$182.792) por el nacimiento de cada hijo(a) de la esposa o de la compañera previamente registrada en la Empresa, incluyendo parto prematuro o anormal. Si el hijo(s) muere(n) antes de nacer o en el momento del parto, la Empresa reconocerá y pagará también el auxilio de defunción.

Por el nacimiento de cada hijo(a) de la esposa o de la compañera previamente registrada en la Empresa, el trabajador reclamará dentro del primer año de vida un bono por ciento veinticinco mil ochocientos setenta y siete pesos (\$125.877).

Parágrafo 1: La Empresa concederá al trabajador el valor del auxilio, mediante certificado médico expedido por la E.P.S. de que el embarazo ha llegado a los siete (7) meses.

Parágrafo 2: El trabajador gozará además de un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles.

B) Auxilio de anteojos

Durante la vigencia de la presente convención la empresa reconocerá la suma de doscientos sesenta y siete mil quinientos pesos (\$267.500) por anteojos (vidrios y montura) que sean formulados por un médico oftalmólogo o un optómetra titulado y debidamente autorizado por la Empresa, con el fin de corregir defectos visuales o deficiencias en la vista. Si este auxilio no es utilizado para el pago de anteojos, vidrios y monturas podrá solicitarse para lentes de contacto o cirugía correctiva.

Además si en ejercicio de sus funciones al trabajador se le rompen los vidrios o se le daña la montura, la Empresa se los restituirá sin costo alguno, siempre que demuestre plenamente aquella circunstancia.

Auxilio para corrección visual: Si el valor del auxilio de anteojos, no es usado por el trabajador, se otorgará un (1) auxilio por valor de ochenta y nueve mil quinientos veinte

AMS
AR

nueve pesos (\$89.529) que podrá ser utilizado en beneficio de un hijo o para su Cónyuge o compañera permanente. El trabajador presentará previo al desembolso la formula médica que prescribe los lentes.

Los auxilios son excluyentes.

Es solo un auxilio al año.

Auxilio para cirugía correctiva: Un auxilio para cirugía correctiva con un tope máximo de Un millón doscientos ocho mil seiscientos pesos (\$1.208.600) por una sola vez. Este auxilio se otorga en caso de no haber solicitado el auxilio de anteojos.

Préstamo para Cirugía Correctiva: La Empresa otorgará hasta cien (100) préstamos con el fin de corregir defectos visuales o deficiencia en la vista del trabajador hasta por trescientos noventa y dos mil setecientos cincuenta y un pesos (\$392.751), esta suma se desembolsará previa presentación de la factura debidamente autorizada por la Empresa. Este préstamo se otorgará siempre que el trabajador tenga capacidad de endeudamiento que no supere el 40%.

Este préstamo será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de seis meses para lo cual autorizará el descuento por nómina.

En la planta de Medellín la empresa reconocerá el valor total de los lentes (vidrios) que sean recetados por el ISS, la EPS, oftalmólogo o un optómetra titulado y debidamente autorizado por la Empresa, con el fin de corregir defectos visuales o deficiencia en la vista. Igualmente concederá un auxilio al trabajador de cuarenta y tres mil veinticuatro pesos (\$43.024) para la adquisición de la correspondiente montura. Si este auxilio no es utilizado para el pago de anteojos, vidrios y monturas, podrá solicitarse para lentes de contacto o cirugía correctiva con un tope máximo de ciento treinta y ocho mil doscientos noventa y dos pesos (\$138.292).

Si en ejercicio de sus funciones al trabajador se le rompen los vidrios o se le daña la montura, la Empresa se los restituirá sin costo alguno para el trabajador, siempre y cuando se demuestre plenamente que fue en desempeño de sus funciones.

C) Auxilio de matrimonio

Durante la vigencia de la presente convención la empresa reconocerá la suma de doscientos doce mil cuatrocientos diecisiete pesos (\$212.417) éste auxilio será pagado previa presentación de la partida notarial correspondiente.

Parágrafo: La Empresa reconocerá un permiso remunerado de seis (6) días hábiles.

D) Auxilio mortuario:

La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores un auxilio de defunción de seiscientos setenta y ocho mil setenta y seis pesos (\$678.076) para el primer año y para el segundo año de vigencia se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C) más 1,15 puntos adicionales , cuando fallezca alguno de sus familiares, entendiéndose por familiares los padres, los hijos legítimos o reconocidos, debidamente registrados ante la Empresa, la esposa o compañera debidamente registradas ante la Empresa y los hermanos menores cuando dependan económicamente del trabajador.

La Empresa reconocerá al trabajador el anterior auxilio al ser informada de la muerte del familiar. El trabajador deberá presentar a la Compañía, dentro de los ocho (8) días siguientes, el correspondiente certificado de defunción. Además, la Empresa concederá al trabajador damnificado cinco (5) días hábiles de permiso remunerado si se tratare de padres, esposa o compañera, hermanos, hijos, nietos y suegros.


E) Auxilio por muerte del trabajador:

En caso de muerte de un trabajador al servicio de la Empresa, la Compañía le reconocerá a los beneficiarios que designe el trabajador o a sus herederos forzosos por una sola vez, la suma de un millón setecientos veintiún mil novecientos cincuenta y siete pesos (\$1.721.957), éste auxilio será pagado por la Empresa en los ocho (8) días siguientes a la muerte del trabajador.


F) Auxilio de escolaridad

La Empresa reconocerá y pagará los siguientes auxilios de escolaridad por cada uno de los hijos reconocidos de los trabajadores a su servicio, mediante la comprobación de haberse efectuado la matrícula:

PRIMER AÑO DE ESTUDIOS - VIGENCIA



Preescolar (primer año)	Anual \$ 144.327
Preescolar (segundo año)	Anual \$ 144.327
Preescolar (tercer año)	Anual \$ 144.327
Primarios	Anual \$ 296.205



Secundarios

Anual \$ 409.710

Para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva, éste auxilio se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más (1,15) puntos adicionales.

Estudios Universitarios:

En el caso de los auxilios universitarios se tendrán en cuenta las solicitudes para estudios técnicos. La Empresa concederá semestralmente en cada planta o Unidad de Negocio, los siguientes auxilios universitarios, técnicos y tecnológicos:

- a. Primer año: Un millón ciento diecisiete mil ciento veintisiete pesos (\$1.117.127).
- b. Segundo año: Se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más 1,15 puntos adicionales.

Este auxilio para estudios universitarios, si no es utilizado por los hijos reconocidos de los trabajadores, podrá ser usado de manera excluyente para el cónyuge o compañero(a) permanente debidamente acreditado, para estudios de pregrado, en una institución debidamente acreditada. Este auxilio se entregará respetando los cupos de auxilios establecidos previamente. (Se sobreentiende que éste párrafo también aplica para Medellín)

Los auxilios universitarios se podrán utilizar para estudios de posgrado de los hijos de los trabajadores, previamente registrados en la Compañía. Este auxilio para estudios de posgrado se concederá respetando el número de cupos de cada unidad y aclarando que sobre los mismos prevalecen los auxilios para estudios de pregrado. Adicionalmente se incluirá la carrera militar certificada como carrera profesional. Este auxilio podrá usarse para estudios técnicos adelantados en el SENA. (Se sobreentiende que éste párrafo también aplica para Medellín)

CIUDAD

NUMERO DE AUXILIOS ANUALES

Bogotá	74
Duitama	18
Girardot	7
Villavicencio	30
Cali	30
Pereira	17

Ibagué	14
Pasto	5
Neiva	10

Préstamo para Matrícula Universitaria:

La Empresa concederá en cada sede los siguientes préstamos para cubrir el monto de la matrícula universitaria, cada uno hasta por ochocientos veintiséis mil quinientos cuarenta y seis pesos (\$826.546) semestrales.

SEDE NÚMERO DE PRÉSTAMOS

ANUALES

Bogotá	74
Duitama	18
Girardot	7
Villavicencio	30
Cali	30
Pereira	17
Ibagué	14
Pasto	5
Medellín	25
Neiva	10

El préstamo se desembolsará previa presentación del recibo de matrícula y de las notas del período anterior. Será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de seis (6) meses sin intereses para lo cual el trabajador firmará la respectiva autorización de descuento por nómina, la cual incluye descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en caso de desvinculación. Este préstamo podrá ser usado para el cónyuge o compañero (a) debidamente acreditado, de manera excluyente. Este préstamo también se podrá otorgar para el estudio de idiomas previa presentación de la factura o cuenta de cobro de la institución.

El préstamo no podrá otorgarse si el trabajador no ha cancelado el préstamo del período anterior o su nivel de endeudamiento supera el 50% de su salario.

Parágrafo 1º: Los auxilios de escolaridad, universitarios y préstamos para matrícula universitaria se pierden por parte del beneficiario en cualquiera de los siguientes casos:

- A) Cuando pierda un semestre o un año según el plan de estudios. Por lo tanto el trabajador deberá presentar las calificaciones correspondientes dentro de los diez (10) días siguientes a su entrega. Si habiendo repetido el período académico por su cuenta lo aprueba, puede solicitar nuevamente el auxilio para el siguiente.
- B) Cuando el respectivo padre o madre dejen de trabajar en la Empresa.

Parágrafo 2º: Cuando ocurra un fallecimiento o pensión de un trabajador beneficiario de auxilio de escolaridad o universitario para sus hijos la Empresa mantendrá éste beneficio íntegramente en las condiciones estipuladas, hasta que cubran totalmente su período lectivo.

Parágrafo 3º: Los auxilios mencionados se pagarán preferiblemente a la esposa del trabajador.

Parágrafo 4º: La Compañía evaluará cambios de turno, para el personal que labora por turnos con el fin de facilitar la asistencia a matrícula y grado de sus hijos. Estos cambios se efectuarán siempre y cuando no se afecte la operación normal.

Las personas que laboran en jornada fija, la Empresa dará el tiempo que considere prudencial para efectuar la matrícula o asistir al grado de sus hijos, en este caso, el trabajador allegará copia de la circular que establezca la programación de los mismos.

G) Préstamo por Calamidad doméstica

La Empresa continuará otorgando auxilios y préstamos sin intereses a sus trabajadores por asuntos de calamidad doméstica, debidamente comprobada. Los préstamos serán cancelados por cuotas mensuales y con prestaciones sociales en el evento de retiro del trabajador de la Empresa.

En caso de fallecimiento del trabajador la deuda se cancelará automáticamente.

H) Auxilio especial para enfermos con tratamiento en el ISS o la E.P.S.

Cuando por razones de cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa promotora de salud E.P.S., envíe un trabajador a otro municipio o ciudad Colombiana para

continuar su tratamiento, la Empresa lo auxiliará con el valor de los pasajes de ida y regreso, aéreos o terrestres según el caso.

Además, le entregará en el momento de salir, el valor de los viáticos que será acordado entre la Empresa y el trabajador, de acuerdo con la ciudad donde sea enviado pero ésta suma no será inferior a once mil ciento ochenta y siete pesos (\$11.187), durante la vigencia de la presente convención.

En caso de ser requerido por la EPS y de acuerdo con el tipo de tratamiento, el trabajador podrá ser acompañado por una (1) persona a la que se le pagará esa misma suma.

I) Auxilios y Préstamos para Copagos

La Empresa destinará hasta Doscientos (200) S.M.M.L.V. destinados a los copagos establecidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud regido por la Ley 100 de 1993 y su reglamentación vigente a la fecha, por cada año de vigencia de la Convención.

El valor que sea asumido por el Trabajador por concepto de COPAGO, lo pagará la Empresa en calidad de Auxilio.

El trabajador solo podrá solicitar este beneficio para copagos de los miembros de su grupo familiar inscrito en la correspondiente EPS con cargo a la cotización obligatoria.

J) Auxilio Hijos con Parálisis Cerebral, Síndrome de Down, Hidrocefalia o Síndrome de Sudeck.

La Empresa pagará a los trabajadores que tengan hijos con Parálisis Cerebral, Síndrome de Down, Hidrocefalia, Síndrome de Sudeck o hijos que habiéndose calificado de manera previa por una junta regional de calificación, obtengan una incapacidad permanente parcial igual o superior al 25% de su capacidad (el trabajador deberá entregar a la EMPRESA copia de dicha calificación) un auxilio de un millón doscientos ochenta y dos mil seiscientos diecisiete pesos (\$1.282.617) semestrales por cada uno. Este auxilio se pagará en los meses enero y julio del respectivo año. El presente auxilio no constituye salario.

Así mismo la Empresa otorgará a los trabajadores que tengan hijos con Parálisis Cerebral o Síndrome de Down, Hidrocefalia, Síndrome de Sudeck o hijos que habiéndose calificado de manera previa por una junta regional de calificación, obtengan una incapacidad permanente parcial igual o superior al 25% de su capacidad (el trabajador deberá entregar a la EMPRESA copia de dicha calificación), un préstamo por seiscientos cincuenta y dos mil seiscientos diecisiete pesos (\$652.617) semestrales el cual será cancelado por el trabajador en

un plazo máximo de seis (6) meses sin intereses para lo cual autorizará el descuento por nómina, autorización que incluye descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en caso de desvinculación. El préstamo no podrá otorgarse si el trabajador no ha cancelado el préstamo del período anterior o su nivel de endeudamiento supera el 50% de su salario.

K) Préstamo Odontológico

La Empresa otorgará hasta cien (100) préstamos al año para tratamientos odontológicos del trabajador hasta por un millón setecientos mil pesos (\$1.700.000) por año. Esta suma de dinero se desembolsará previa presentación de factura emitida por un odontólogo titulado siempre que el trabajador tenga una capacidad de endeudamiento que no supere el 40%.

Este préstamo será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de un (1) año sin intereses para lo cual autorizará el descuento por nómina, el cual incluye descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en caso de desvinculación.

La empresa otorgará hasta 15 préstamos por la vigencia para tratamientos odontológicos del conyugue o compañero(a) permanente e hijos del trabajador debidamente acreditados ante la compañía, hasta por \$1.700.000 por año. Esta suma de dinero se desembolsará previa presentación de la factura emitida por odontólogo titulado siempre que el trabajador tenga una capacidad de endeudamiento que no supere el 40%. Este préstamo será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de un (1) año sin intereses para lo cual autorizará el descuento por nómina, el cual incluye el descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en caso de desvinculación. En el evento en que el número de solicitudes supere el número de préstamos estos se sortearán al azar. Se precisa que éste sorteo solo aplica para estos 15 préstamos adicionales.

La Empresa concederá 300 auxilios odontológicos durante la vigencia de la presente convención, por valor de trescientos mil pesos (\$300.000) para ortodoncia, periodoncia, prótesis dental, única y exclusivamente cuando estos procedimientos no sean cubiertos por la EPS del trabajador. Este auxilio se concederá por una sola vez al año al trabajador, siempre y cuando presente una factura comercial emitida por odontólogo titulado o centro odontológico registrado, debidamente autorizado por la Empresa en cualquiera de los dos casos.

L) Obsequio de Cumpleaños:

La Empresa concederá a cada trabajador por su cumpleaños, un obsequio en producto de la Compañía. Se entenderá que el obsequio corresponde a una paca de Coca Cola 600 ml por 15 unidades, o producto equivalente. El trabajador deberá reclamar el producto en el sitio

indicado por Recursos Humanos de cada unidad. Este obsequio no es convertible en dinero y no es endosable. Este beneficio no es constitutivo de salario para ningún efecto.

M) Auxilio Guardería Infantil

La Empresa otorgará hasta 78 auxilios de Guardería por año, por un valor de hasta ochenta mil pesos (\$80.000) para hijos de los trabajadores. Para el reconocimiento de este auxilio se requiere lo siguiente:

- El trabajador debe presentar copia de los gastos efectuados por este concepto ante una guardería avalada y acreditada por el Instituto de Bienestar Familiar – ICBF. El auxilio se dará por el valor de estos gastos y hasta por 80 mil pesos por año.
- La solicitud del auxilio aplica para hijos menores de 3 años, entendiéndose por hijos los reconocidos como tal conforme a las disposiciones legales.

Para el segundo año de vigencia, este auxilio se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más 1.15 puntos arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo del 2020 y el 28 de Febrero del 2021, certificado por el DANE.

Artículo 27º. Gastos de entierro

Cuando fallezca un trabajador al servicio de la Empresa, todos los gastos de entierro correrán por cuenta de la Empresa de acuerdo con la reglamentación que establezca al efecto. La Empresa contratará los respectivos servicios.

Se entiende por gastos de entierro:

- A) Avisos funerarios
- B) Féretro
- C) Sala de velación
- D) Servicio de diligencias
- E) Servicio de carroza
- F) Servicios religiosos
- G) Derecho de cementerio

CAPITULO V PRIMAS

Artículo 28º. Primas especiales.

La Empresa concederá las siguientes primas especiales.

Prima de Vacaciones: Treinta y cuatro (34) días de salario.

Esta prima se liquidará y pagará en el momento de salir el trabajador a disfrutar de sus vacaciones o cuando le sean decretadas para trabajarlas.

Prima de antigüedad

TIEMPO DE SERVICIO	VALOR PRIMA
De 5 a 9 años	10 días de salario
De 10 a 14 años	13 días de salario
De 15 a 19 años	16 días de salario
De 20 a 24 años	21 días de salario
De 25 años y siguientes	22 días de salario

Esta prima de antigüedad será pagada anualmente en la quincena siguiente después de causada.

Prima de Navidad: Treinta y ocho (38) días de salario.

Esta prima se pagará a los trabajadores que se encuentren vinculados el dieciséis (16) de diciembre de cada año y se liquidará proporcionalmente al tiempo servido durante el respectivo año.

Prima extralegal de junio: Veintisiete (27) días de salario.

Esta prima se pagará a los trabajadores que se encuentren vinculados el diez (10) de junio de cada año y se liquidará proporcionalmente al tiempo servido durante el respectivo semestre.

Artículo 29º. Cómputo como salario

La Empresa computará como salario las primas extralegales de Junio, Navidad, Vacaciones, Antigüedad y Producción, para efectos de la liquidación de las Cesantías, la Prima Legal de Servicios y las Vacaciones retribuidas en dinero e indemnizaciones por despido.

Artículo 30º. Promedio para las primas

Todas las primas extralegales serán pagadas al personal con el promedio legal de lo devengado en el respectivo semestre.

Parágrafo: Al liquidarlas se tomará el valor mayor entre el promedio semestral legal y el sueldo básico vigente.

CAPITULO VI

SALARIOS

Artículo 31º. Salarios

La Empresa aumentará los salarios al personal de asignación fija en la siguiente forma:

1. A partir del primero (1) de Marzo de 2020, en un 4,15% sobre los salarios vigentes en dicha fecha.
2. A partir del primero (1) de Marzo de 2021, se reajustarán los anteriores salarios en el mismo porcentaje del promedio Nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más 1,15 puntos adicionales.

Parágrafo 1: Para el segundo año de vigencia de la presente convención se entiende como promedio nacional el índice de precios al consumidor (I.P.C.) el comprendido para el período entre el 1º de marzo de dos mil veinte (2020) y el 28 de febrero del dos mil veintiuno (2021), divulgado por el gobierno nacional.

Parágrafo 2: La Empresa mantendrá la política justa y racional en materia de salario y dará cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo.

I. Personal de ventas

La Empresa aumentará las comisiones de los primeros y segundos vendedores en la siguiente forma:

(ver tabla de comisiones)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials: AMS, AR]

PROD	COMISIÓN DE VENTAS	2020				
		COMERCIAL	FORÁNEO	HOGARES	COLEGIOS / INDUSTRIAS	NOCTURNA
Personales 12.0	1er vendedor	\$ 374,23	\$ 374,23	\$ 809,87	\$ 1.559,64	\$ 3.184,97
	2do vendedor	\$ 360,39	\$ 362,03	\$ 770,43	\$ 461,48	\$ 940,48
Litro Vid; Lata 24 un; Manantial 1 y 0,5 litros 24 un; 8 onzas 24 un; agua vaso 9 oz; PET 2 litros 8 bot; agua club K 600ml; NR 48 un	1er vendedor	\$ 461,48	\$ 465,30	\$ 755,86	\$ 510,85	\$ 1.043,05
	2do vendedor	\$ 450,33	\$ 454,80	\$ 737,10	\$ 497,05	\$ 1.014,83
Personales 6.5	1er vendedor	\$ 334,11	\$ 336,36	\$ 710,92	\$ 426,83	\$ 871,49
	2do vendedor	\$ 321,76	\$ 323,24	\$ 687,84	\$ 411,27	\$ 839,72
Mezcladores soda clausen (30 bot); Ginger (30 un); Agua Tónica (30 Un)	1er vendedor	\$ 576,79	\$ 582,56	\$ 944,87	\$ 632,88	\$ 1.303,20
	2do vendedor	\$ 562,58	\$ 569,51	\$ 921,20	\$ 620,77	\$ 1.267,48
Mezcladores 9	1er vendedor	\$ 646,08	\$ 625,29	\$ 1.058,20	\$ 714,98	\$ 1.459,64
	2do vendedor	\$ 630,15	\$ 637,81	\$ 1.031,70	\$ 695,29	\$ 1.419,53
Santa Clara 3 galones	1er vendedor	\$ 258,39	\$ 259,71	\$ 523,21	\$ 329,75	\$ 673,16
	2do vendedor	\$ 237,37	\$ 238,03	\$ 512,14	\$ 303,62	\$ 524,46
Santa Clara 5 galones	1er vendedor	\$ 333,99	\$ 336,36	\$ 710,92	\$ 426,82	\$ 841,07
	2do vendedor	\$ 321,77	\$ 323,24	\$ 687,84	\$ 411,27	\$ 710,81
Soda Litro (12 Unid)	1er vendedor	\$ 795,66	\$ 796,04	\$ 1.004,07	\$ 763,35	\$ 1.320,25
	2do vendedor	\$ 787,97	\$ 788,81	\$ 983,16	\$ 749,78	\$ 1.178,08
Litro y Medio REF PET (9 Botellas) Coca Cola, Coca Cola Light, Sprit, Manzana Lift	1er vendedor	\$ 474,94	\$ 479,14	\$ 778,09	\$ 525,79	\$ 908,68
	2do vendedor	\$ 463,64	\$ 468,44	\$ 758,78	\$ 511,62	\$ 884,10
Dos litros REF PET - CC Litro y medio Coca Cola, Coca Cola Light, Sprit, Manzana Lift	1er vendedor	\$ 538,38	\$ 542,83	\$ 881,78	\$ 687,21	\$ 1.187,62
	2do vendedor	\$ 525,45	\$ 530,52	\$ 1.083,19	\$ 674,49	\$ 1.165,69

* Entiéndase por Sprit la marca Sprite.

* En la columna tipo de producto (celda 1) las celdas 3 y 4 serán una sola.

Parágrafo: A los vendedores que salgan a trabajar en domingos y festivos, se les pagará la comisión en forma doble por caja vendida.

A partir del 1° de Marzo de 2021, se reajustarán las anteriores comisiones en el mismo porcentaje del Promedio Nacional del índice de Precios al consumidor (IPC) más 1,15 puntos adicionales.

EN LA PLANTA DE MEDELLÍN:

A partir del 1° de Marzo de 2020 los vendedores de post – mix recibirán un aumento de 4,15% sobre el básico actualmente devengado y a partir del 1° de Marzo de 2021 un nuevo aumento equivalente al promedio nacional del IPC divulgado por el Gobierno Nacional, más 1,15 puntos adicionales. El IPC se calculará entre el 1° de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021.

Artículo 32°. Salario de enganche

Durante el período de prueba la Empresa pagará a los trabajadores de asignación fija el cien por ciento (100%) del salario mínimo establecido por la Empresa para el respectivo cargo.

Artículo 33°. Períodos de pago

La empresa continuará pagando a sus trabajadores, los salarios causados los días 10 y 25 de cada mes.

En las colillas de pago de los vendedores figurará el número de cajas vendidas.

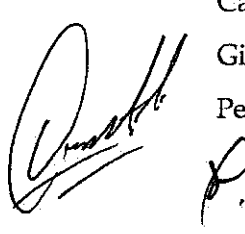
Artículo 34°. Pago de dominicales y festivos

La Empresa pagará a los primeros y segundos vendedores, los dominicales y festivos con el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días laborados.

Artículo 35°. Primas de Producción

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa pagará una prima mensual equivalente a un día de salario básico, siempre y cuando la utilización de línea no sea inferior al siguiente porcentaje:

Bogotá	58%
Villavicencio	68%
Duitama	70%
Ibagué	76%
Cali	68%
Girardot	67%
Pereira	75%



Se beneficiarán de ésta prima únicamente los siguientes trabajadores: operarios de producción, personal de mantenimiento de producción, tecnólogos I, tecnólogos II, analistas químicos, microbióloga, auxiliar de aguas, analista de jarabes, analista de información manufactura, secretaria de manufactura, auxiliares de embotellado, jarabista, operarios de montacargas, coordinadores de manufactura, jefes de manufactura, jefes de procesos especiales, mecánico de montacargas, jefe de mantenimiento, revisores o clasificadores de envase, aseadores de patio y producción y auxiliares de bodega, concentrados y esencias, auxiliares de almacén, jefes de almacén, maquinistas de llenadora, empacadora y desempacadora, coordinadores de Almacén, Jefes de turno, auxiliares de control de calidad y mantenimiento de montacargas. Se incluyen los cargos equivalentes al modelo operativo.

En la Planta de Medellín ésta prima de producción beneficiará única y exclusivamente al personal antes relacionado, y se pagará cuando la eficiencia operacional, conforme al sistema actualmente empleado por la Empresa, no sea inferior al 78%. Se descontará para el cálculo de la eficiencia operacional los tiempos empleados en: Mantenimiento, saneamiento, alimentación y reuniones con el personal.

Artículo 36º. Factores de salario

Queda establecido que constituyen salario para todos los efectos, los gastos de viaje, el auxilio legal de transporte, las horas extras, los recargos de trabajo nocturno, la remuneración por trabajo dominical y festivo y las primas de navidad, antigüedad, vacaciones, extralegal de junio y producción, pagos todos que la Empresa tendrá en cuenta para liquidar las vacaciones, las cesantías y las primas de servicio.

CAPITULO VII REGLAMENTACIÓN DE VENTAS

Artículo 37º. Días en patio para vendedores

Cuando un vendedor o un segundo vendedor supernumerario deba permanecer en la planta, la Empresa le pagará un salario de cincuenta y nueve mil ciento cincuenta y seis pesos (\$59.156) diarios al primer vendedor y cincuenta y siete mil trescientos cuarenta y nueve pesos (\$57.349) diarios al segundo vendedor y supernumerario de ventas.

Cuando un vendedor que tenga ruta asignada permanente deba quedarse en la Planta durante el día, y no pueda definitivamente realizar su labor de venta, se le liquidará ese día tomando como base el promedio de lo devengado en la semana inmediatamente anterior, teniendo en cuenta solamente los días efectivamente laborados.

Cuando un vendedor o segundo vendedor supernumerario deba permanecer en patio en los depósitos la Empresa reconocerá a éstos, viáticos por alimentación.

Para el segundo año de vigencia de la presente convención se incrementará el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más 1,15 puntos adicionales.

Artículo 38º. Gastos de viaje

La Empresa pagará a los primeros y segundos vendedores de rutas foráneas o de carretera, y a los transportadores, gastos de viaje según el consumo correspondiente en la siguiente forma:

Primer año

\$ 10.844 desayuno

\$ 11.807 almuerzo

\$11.807comida

Segundo año:

Los valores se incrementarán para el segundo año en el mismo monto acordado para salarios.

Parágrafo 1º: La Empresa pagará los gastos de viaje estipulados en éste Artículo siempre y cuando el consumo de los alimentos sea hecho en el territorio que corresponda atender a la ruta foránea o de carretera.

Parágrafo 2º: La Empresa continuará reconociendo los gastos de alojamiento de los vendedores, los de celaduría del vehículo y el valor del peaje.

Parágrafo 3º: La Empresa también pagará los gastos de viaje estipulados en éste artículo a los mecánicos del taller automotriz que en función de su trabajo tengan que viajar a desvarar un vehículo en carretera.

Parágrafo 4º: Los gastos de viaje (alimentación y alojamiento) constituyen salario, y en consecuencia se tendrán en cuenta para la liquidación de todas las prestaciones sociales.

Artículo 39º. Bonificación por alimentación

La Empresa pagará a los primeros y segundos vendedores de las rutas comerciales fuera del perímetro urbano de Medellín, dentro del Valle de Aburrá (114-5 Barbosa, 1103-5 Barbosa, 1412-5 Caldas, 3401-5 Envigado 3310-5, 3403-5 Envigado, 3402-5 Envigado), así como a los trabajadores de asignación fija de los depósitos de Oriente, Occidente, Bolombolo y Yarumal una bonificación para alimentación de diez mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos (\$10.844) diarios.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención se incrementarán en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (IPC) más 1,15 puntos adicionales. Esta bonificación constituirá salario para todos los efectos legales.

Artículo 40º. Bonificación por alza de bebida

Cuando se efectúen alzas de precios generales al detallista, la Empresa para compensar la posibilidad de una baja en el volumen de ventas le reconocerá a los primeros y segundos vendedores, por una (1) sola vez ciento cuarenta mil novecientos sesenta y cinco pesos (\$140.965) a cada uno durante el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C) más 1,15 puntos adicionales.

Artículo 41º. Rutas de carretera

A los vendedores de rutas de carretera que lleguen a la Empresa después de las 10:00 p.m. a entrega final y salgan a ventas el día siguiente antes de las 7:00 a.m. se les reconocerá por concepto de transporte la suma de catorce mil novecientos cuarenta pesos (\$14.940). En condiciones normales la Empresa continuará con la costumbre de no disponer de los vehículos de las rutas para gestiones temporales.

Este auxilio se pagará también a los mecánicos del taller automotriz cuando salgan a desvarar vehículos y lleguen a la Empresa después de las 10:00 de la noche.



Para el segundo año de vigencia de la presente Convención se incrementará el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (IPC) más 1,15 puntos adicionales.

Artículo 42º. Rutas de dos días

Cuando por razón de la distancia o por defectos mecánicos un vendedor de carretera se demore más de un día en correrías, la Empresa le reconocerá por el día adicional o de regreso la suma de setenta y un mil quinientos sesenta y siete pesos (\$71.567), sin perjuicio de las posibles ventas que realice en dicho día en caso de salir nuevamente a ruta.

Parágrafo 1: En los casos de desperfectos mecánicos o varadas, el vendedor solamente podrá ser obligado a salir o continuar ventas cuando la hora no sea después de las 10:00 a.m. y siempre y cuando se encuentre en buenas condiciones físicas.

Parágrafo 2: Para el segundo año de vigencia se incrementará éste valor en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (IPC) más 1,15 puntos adicionales.

Artículo 43º. Garantía de salarios rutas de colegios

La Empresa garantizará las comisiones por las ventas no realizadas de los primeros y segundos vendedores de rutas exclusivas de colegios en los eventos de huelga, conflictos y vacaciones generales de establecimientos educativos.

Cuando se presente cierre definitivo de un establecimiento educativo, la Empresa conjuntamente con el Sindicato y los vendedores afectados estudiará el caso. La anterior protección no exime al trabajador de la obligación de laborar en las otras actividades inherentes y conexas con su cargo que le sean asignadas por la Empresa.

Artículo 44º. Salario por daño del vehículo, escasez de producto y otras causas

Cuando los primeros y segundos vendedores no puedan realizar o continuar su labor de ventas por fallas mecánicas o varadas imprevistas de los vehículos, la Empresa suministrará un vehículo de reserva si está disponible. De lo contrario y en los eventos de asonada, paros masivos de transporte, huelgas generales, reconocerá y pagará su salario proporcionalmente durante el tiempo que dicho personal permanezca en planta, tomando como base el salario establecido para los vendedores en patio por la convención colectiva de trabajo. La obligación de salir a continuar realizando ventas será hasta las 12 m para todas las rutas, hasta las 10:00 a.m. para las rutas foráneas o de carretera. Los vendedores que deseen salir

a continuar realizando ventas después de las horas aquí establecidas podrán hacerlo de común acuerdo con la Empresa. Los vendedores que salgan a rutas después de las horas antes indicadas recibirán la totalidad de salario en patio, más la comisión por las ventas que efectivamente realicen.

Parágrafo 1º : Cuando los vendedores no puedan salir a ruta por falta de bebidas se procederá de acuerdo a la reglamentación del artículo anterior.

Parágrafo 2º: Cuando los vendedores salgan a ruta con cargues parciales por falta de producto, se pagará dicha falta de producto proporcional al promedio diario de ventas por producto de la semana inmediatamente anterior, teniendo en cuenta solamente los días laborados.

Parágrafo 3º: Si en cualquiera de las anteriores circunstancias los vendedores definitivamente no pudieren salir a ruta, deberán permanecer en la planta hasta las 2:00 p.m. realizando las labores inherentes a su cargo.

Artículo 45º. Recorte y/o reestructuración de rutas

Cuando la Empresa proyecte recortar una o más rutas, procederá en la siguiente forma:

1. Realizará un censo total de detallistas de la ruta afectada en el cual constará las cajas vendidas y la frecuencia de servicio.
El total de cajas vendidas resultantes del censo, deberá ser una cifra similar al promedio observado en la ruta en los últimos seis (6) meses, y la elaboración de éste censo estará a cargo del supervisor y vendedor afectado.
2. Con base en el censo, la Empresa en conjunto con un dirigente del sindicato, procederá a elaborar un estudio técnico para el recorte de la ruta, indicando el cálculo real de las cajas y detallistas a recortar.

La elaboración de dicho estudio deberá hacerse en el término de cuatro (4) días y sus condiciones se dejarán por escrito, copia del cual se entregará a la respectiva organización sindical.

3. Una vez hecho el recorte, la Empresa:

- a) Reconocerá el número de cajas recortadas con la comisión ordinaria vigente.

- b) Cesará el anterior reconocimiento cuando el promedio bimensual de cajas vendidas por la ruta sea igual o superior al existente antes del recorte.
4. Cuando la Empresa instale aparatos dispensadores o Post-mix que afecten o disminuyan directamente el volumen de ventas de una ruta, la Empresa procederá a pagar éste recorte de acuerdo con la misma reglamentación establecida en los numerales anteriores.

Parágrafo 1º. No obstante lo dispuesto en los numerales anteriores, es entendido que el vendedor o vendedores interesados quedan en libertad de negociar dicho recorte de su ruta por una suma única.

Parágrafo 2º. A partir de la firma de la presente convención los vendedores de una ruta no podrán atender otro sector del mercado diferente al que la Empresa previamente les haya asignado. Los Supervisores de ventas se abstendrán de fomentar dicha situación y no podrán atender con otro camión las rutas que se encuentren bien surtidas.

Queda entendido que los vendedores están obligados a visitar regularmente todos los clientes de su respectiva zona.

Artículo 46º. Traslado de vendedores de una ruta a otra

Cuando la Empresa cambie o traslade primeros o segundos vendedores de una ruta a otra de un número menor de cajas, se procederá de la siguiente forma:

1. Se calculará el número de cajas de las dos (2) rutas teniendo como base el promedio de cajas vendidas en los seis (6) meses inmediatamente anteriores a la fecha de cambio de ruta, o proporcionalmente si el tiempo laborado fuere menor.
2. Una vez conocida la diferencia de cajas entre la anterior y la nueva ruta y efectuado el correspondiente traslado la Empresa procederá a reconocerle al vendedor el valor de esas cajas a comisión ordinaria.

Cesará el anterior reconocimiento cuando el promedio bimensual de cajas vendidas en la nueva ruta sea igual o superior al existente en la ruta anterior.

Parágrafo: No obstante lo dispuesto en los numerales anteriores, es entendido que el vendedor o vendedores interesados quedan en libertad de negociar la garantía de que trata este artículo por una suma fija y por una (1) sola vez.

Artículo 47º. Protección nuevas rutas

Cuando la Empresa establezca rutas o zonas nuevas, tratará de ascender segundos vendedores a primeros vendedores en éstas rutas. Estos ascensos se harán teniendo en cuenta el personal de segundos vendedores con mayor antigüedad, que tengan una buena hoja de vida y hayan demostrado aptitudes y eficiencia en rutas anteriores.

Artículo 48º. Jornada ordinaria de ocho horas

Los vendedores y supernumerarios de la empresa que no salgan a ruta tendrán una jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias.

Artículo 49º. Infracciones a normas de tránsito

La Empresa pagará las multas que las autoridades de tránsito impongan a los trabajadores en el cumplimiento de sus deberes, cuando tales infracciones sean inevitables para prestar un eficiente servicio. Igualmente tramitará o dará permiso remunerado al trabajador para tramitar las licencias de conducción que le fueren incautadas por las autoridades de tránsito.

Artículo 50º. Detención de trabajadores

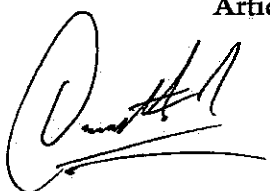
En caso de accidente de tránsito, que le ocurriera a un trabajador en el desempeño de sus funciones y que le implique pena privativa de la libertad, la Empresa proporcionará asistencia legal por medio de los abogados de la Compañía de seguros en forma inmediata y gratuita al trabajador.

No serán de cargo del trabajador el valor de los costos médicos, quirúrgicos y hospitalarios por lesiones causadas a terceros, ni el de los daños ocasionados al vehículo de la Empresa o de terceros. La Empresa se afiliará y pagará las cuotas correspondientes a la cárcel del chofer, a efecto de que así puedan ser reclusos los conductores que sean retenidos por accidente de tránsito.

Igualmente la Empresa garantizará y pagará los salarios del trabajador durante el tiempo que esté detenido.

Parágrafo: Estos beneficios serán prestados por la Empresa cuando el trabajador no haya infringido las normas de tránsito, a juicio de las correspondientes autoridades administrativas.

Artículo 51º. Auxilio para licencias de conducción



La Empresa reconocerá y pagará a los conductores a su servicio todos los gastos que ocasione el cambio o la renovación de las licencias de conducción.

Artículo 52º. Demora en colas

La Empresa continuará agilizando la operación de cargue y descargue de camiones, con el fin de evitar hasta donde sus recursos físicos lo permitan la aglomeración o demora de los mismos.

Además el cargue de las rutas que en razón de sus recorridos debe regresar a la planta después de las 5:00 p.m. será por cuenta de la Empresa.

Parágrafo 1º: Se entiende que todos los vendedores deberán realizar el respectivo canje, conteo, liquidación y pago de la planilla de ventas del día correspondiente.

Parágrafo 2º: En el evento de que a la hora antes mencionada (5:00 p.m.) se presente congestiones o colas por problemas técnicos de producción, montacargas o de espacio, la Gerencia o su representante ordenará el sistema de tarjeteo para los vehículos que se encuentran en cola.

CAPITULO VII- B DISTRIBUCIÓN

PRIMERO. AUXILIAR DE DISTRIBUCIÓN. El cargo de Auxiliar de Distribución, apoya a la jefatura de distribución en actividades de control que conlleven el aseguramiento del proceso de reparto, para que este opere dentro de los lineamientos definidos para cada modelo.

SEGUNDO. FUNCIONES. Las funciones de los Auxiliares de Distribución son:

1. Monitorear el cobro de pedidos, cartera, créditos informales y préstamos de envase.
2. Auditar la entrega de promociones a partir de validación de las firmas de los clientes.
3. Validación de entrega de pedidos bajo la modalidad de crédito informal.
4. Validación a través de auditorías en los clientes, del manejo de la cartera en rutas críticas.
5. Validación de entrega a clientes de los descuentos y promociones otorgados por la Compañía.
6. Validación de entrega a clientes de los préstamos de envase otorgados a los clientes.
7. Las demás que considere el Jefe Inmediato asociadas a la naturaleza del cargo y que estén acordes a las funciones del cargo.

TERCERO. VISITAS. Se establecerán 15 visitas diarias a clientes asignados previamente por el jefe inmediato.

Parágrafo: Las visitas se asignarán teniendo en cuenta el nivel de seguridad del sector, con el fin de que el Empleado no esté expuesto a algún peligro en zonas críticas de inseguridad. Estas visitas se organizarán lo más compactas posible.

CUARTO. TRABAJO DÍA DOMINICAL Y FESTIVO. El empleado podrá trabajar el día domingo y/o festivo dentro de la jornada laboral de seis de la mañana (6:00 A.M.) a dos de la tarde (2:00 P.M.) y su remuneración se realizará de acuerdo a lo establecido en la ley y en la Convención Colectiva.

QUINTO. AUXILIO PARA LICENCIAS DE CONDUCCIÓN. La empresa reconocerá y pagará los gastos que ocasione el cambio o la renovación de la licencia de conducción.

SEXTO. AUXILIO DE RODAMIENTO. El auxilio de rodamiento diario por día trabajado en el mercado corresponderá a la suma de veinte mil trescientos veinticinco pesos (\$20,325).

SEPTIMO. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN. Corresponde a la suma de seis mil trescientos cincuenta y tres pesos (\$6.353) por día efectivamente laborado, los cuales serán cancelados quincenalmente con el pago de la nómina.

Parágrafo: El valor de los auxilios señalados las cláusulas anteriores serán incrementados anualmente en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de Precios al Consumidor (IPC) a febrero, de acuerdo con las políticas sobre administración de beneficios determinados por la Compañía.

El presente capítulo no aplica para la ciudad de Medellín.

CAPITULO VIII VARIOS

Artículo 53º. Jornada de celadores

La jornada de los celadores será de ocho (8) horas diarias. El tiempo que exceda de esta jornada será reconocido y pagado como tiempo extra.

Artículo 54º. Trabajo en diciembre

El turno que labora de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. no trabajará los días 24 y 31 de diciembre. El turno que debe salir a las 10:00 p.m. saldrá a las 6:00 p.m., en esos mismos días y la Empresa

reconocerá a los trabajadores de planta y talleres que laboren en éste turno y el turno de las 6:00 a.m. a 2:00 p.m. el salario como si se tratara de un dominical o festivo.

Para los trabajadores que laboren en el turno de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. los días vísperas de domingo o fiesta, 24 y 31 de diciembre, se les reconocerá, después de las doce (12) de la noche porcentaje como día festivo. Igualmente se reconocerá como festivo el trabajo de domingo al amanecer del lunes.

Artículo 55º. Garantías de salarios personal de planta

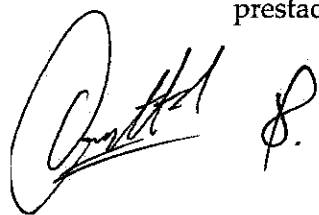
Cuando por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de los trabajadores de planta o asignación fija, no se pueda laborar total o parcialmente, la Empresa pagará los salarios completos, sin que haya lugar a compensación en horas de trabajo.

Artículo 56º. Bonificación por pensión

En la fecha en que un trabajador entre a percibir una pensión plena de jubilación, vejez o invalidez permanente o total, una vez que hubiere reunido los requisitos legales de tiempo y edad, respectivamente, la Empresa le pagará por una sola vez una bonificación de cuatro millones seiscientos veinticuatro mil setecientos cuatro pesos (\$4.624.704), durante el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (IPC) más 1,15 puntos adicionales .

Así mismo pagará a los referidos pensionados a título de bonificación por pensión la diferencia entre el valor de la pensión y el salario que devengaba el trabajador en el momento de salir jubilado, hasta la fecha en que los referidos pensionados adquieran derecho al primer reajuste legal anual.

Igualmente al trabajador que se retire voluntariamente después de veinte (20) o más años de servicio, sin haber completado la edad para hacerse acreedor a la respectiva pensión, la Empresa le pagará por una sola vez una bonificación de cuatro millones setenta y cuatro mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos (\$4.074.844), durante el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (IPC) más 1,15 puntos adicionales, sin perjuicio de las prestaciones sociales legales o extralegales, a que tenga derecho.



EN LA PLANTA DE MEDELLIN: Asimismo, la Empresa pagará durante los 24 meses siguientes en la fecha en que el trabajador entre a disfrutar de cualquiera de las pensiones de que trata el numeral anterior, la diferencia entre el valor legal de la pensión recibida y el 100% del salario que el trabajador esté devengando en el momento de salir a disfrutar de tal pensión.

Artículo 57º. Permisos remunerados

1. **Citas al ISS o EPS:** La Empresa concederá el tiempo remunerado necesario para que los trabajadores atiendan las citas médicas, odontológicas y exámenes de laboratorio que el ISS o la EPS prescriban.

La Empresa tratará de conseguir directamente todas las citas en el ISS o la EPS. El trabajador deberá demostrar a la Empresa, mediante la presentación de la respectiva tarjeta, su asistencia al ISS o a la EPS. Estos permisos deberán ser solicitados previamente a la Empresa, salvo en casos de urgencia.

2. **Calamidad doméstica:** La Empresa otorgará permisos remunerados por calamidad doméstica, entendiéndose por tales:
 - A) Fallecimiento de los padres, hijos, esposa o compañera debidamente inscrita al ISS o la EPS y hermanos.
 - B) Por enfermedad grave plenamente comprobada de las personas de que trata el literal anterior, siempre que los hermanos dependan del trabajador y además en caso de incendio, inundación y otros insucesos que afecten al trabajador y a su familia.
3. **Asuntos de tránsito:** Para asuntos de tránsito la Empresa reconocerá el permiso remunerado a los trabajadores que tengan que asistir a audiencias por accidentes de tránsito, cambio de pase o pérdida de documentos.

Artículo 58º. Traslados

Cuando la Empresa traslade un trabajador de un municipio a otro, le pagará los gastos que ocasione la mudanza de todos sus muebles y enseres personales, además una prima de treinta (30) días de salario. El transporte será acordado previamente entre la Empresa y el trabajador.

El traslado se hará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 59º. Remuneración por incapacidad

La Empresa reconocerá y pagará los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad común que no reconoce el ISS o la EPS. De igual manera reconocerá y pagará la parte de salario que el ISS o la EPS no reconoce.

El valor de las incapacidades será cancelado por la Empresa directamente a los trabajadores y estas, o sea las incapacidades, serán endosadas por los afectados a la Empresa para que esta repita contra el ISS o la EPS.

Durante todo el tiempo de incapacidad del trabajador la Empresa reconocerá y pagará las primas legales y extralegales, así como todos los beneficios de la presente convención.

Artículo 60º. Cambio de oficio por orden del ISS o la EPS

Cuando el ISS o la EPS, por medio de su departamento especializado, ordene el traslado de un trabajador a otro oficio por razón de enfermedad, la Empresa hará en un plazo no mayor de sesenta (60) días la reubicación del trabajador.

Durante este lapso de tiempo el trabajador no está obligado a laborar en el cargo que dio origen al concepto médico.

Cuando el traslado se efectúe a un oficio de menor categoría, la Empresa garantizará la diferencia de sueldo entre uno y otro.

Este pago se garantizará hasta tanto el trabajador nuevamente sea reubicado en su oficio anterior o en otro de salario igual o superior.

De ninguna manera el salario que recibe el trabajador trasladado será tomado en cuenta para efectos de nivelación salarial en el oficio al cual fue trasladado.

Parágrafo: La Empresa determinará los oficios que mejor se ajusten en las limitaciones de salud del trabajador y de salario del mismo, ubicándolo en uno de ellos en caso de existir vacantes. Si no hubiere vacantes disponibles para la adecuada ubicación del trabajador, la Empresa analizará las diferentes posibilidades de reubicación que solucione parcial o definitivamente el caso planteado.

Artículo 61º. Mantenimiento o lavado de vehículos

Cuando a un vendedor se le ordene dejar el vehículo descargado, para el lavado, engrase o mantenimiento, la Empresa le suministrará un vehículo de reserva y en tal caso al salir el vehículo del mantenimiento, la Empresa lo hará cargar con el fin de agilizar la salida de la ruta al día siguiente. El vendedor tendrá la obligación de descargar el vehículo de reserva.

Artículo 62º. Elementos de seguridad

La Empresa suministrará a los trabajadores, cuya labor exija protección especial los adecuados implementos de seguridad tales como: guantes, caretas, gafas, botas de caucho, guantes de cuero, delantales para el personal de producción y máscaras especiales para pintores. El sindicato colaborará con la Empresa en la buena utilización de éstos implementos de seguridad.

La Empresa colocará en lugares visibles carteles de prevención sobre el uso de tales implementos.

Artículo 63º. Facilidad para estudio de los trabajadores

Cuando un trabajador desee cursar estudios en un instituto de capacitación, la Empresa le dará facilidades, siempre que aquel compruebe debidamente su deseo de estudiar. La Empresa estudiará cada caso.

La Empresa continuará efectuando a los trabajadores que lo soliciten y que se encuentren adelantando carreras universitarias y/o tecnológicas auxilios y préstamos, como lo ha venido haciendo, de acuerdo con la reglamentación establecida por la Empresa la que se entregará a cada trabajador.

Artículo 64º. Liquidación de Cesantías

En caso de retiro definitivo de un trabajador de la Empresa, esta última dispondrá de diez (10) días calendario, para la liquidación de todas las prestaciones sociales.

Parágrafo: En caso de que la Empresa no lo hiciere, esta tendrá que pagar al trabajador la indemnización establecida en el Artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 65º. Servicio social

La Empresa, mediante labor permanente de una trabajadora social, prestará servicio social a todos los trabajadores de la Empresa, entre los cuales están: Calamidad doméstica y todo lo que se relacione con la rama social.

La Empresa encaminará esta labor en beneficio de todos los trabajadores.

ANS
A/C

Artículo 66º. Fondo de vivienda

La Empresa continuará efectuando préstamos para vivienda a sus trabajadores de acuerdo a la reglamentación y presupuesto establecido por Industria Nacional de Gaseosas S.A., en los siguientes montos:

1. a. Compra de vivienda
b. Cancelación de gravámenes hipotecarios ante entidad financiera:

CLASE	CUANTIA	PLAZO	INTERES ANUAL
Nivel operativo	68 S.M.M.L.V.	10 años	4 %
Nivel Administrativo	68 S.M.M.L.V.	10 años	4 %

2. Reparaciones locativas.

Los créditos para reparaciones locativas serán hasta de 25 S.M.M.L.V, con un plazo hasta de seis (6) años. Los documentos exigidos para el estudio de crédito para reparaciones locativas, serán los mismos exigidos por la Ley para el retiro parcial de cesantías. Este crédito será garantizado con pagaré.

PARÁGRAFO:

- En todo caso siempre tendrán prelación los colaboradores que no posean vivienda o quienes tengan procesos ejecutivos hipotecarios, siempre que a juicio del Comité la mora esté debidamente justificada.
- Los créditos para cancelar gravamen hipotecario se garantizarán con hipoteca de primer (1er) grado a favor de la compañía.
- Cuando un crédito sea garantizado con hipoteca a favor de la compañía no se requiere codeudor con finca raíz.
- La compañía se reunirá de acuerdo con las necesidades que ameriten las solicitudes y publicará en carteleras de cada unidad de negocio las fechas de reuniones del comité de vivienda y sus resultados.

La Empresa entregará a cada trabajador un folleto que contenga la reglamentación del Fondo de Vivienda dentro de los 30 días siguientes a la firma de este acuerdo.

Auxilio para trámites notariales

La empresa otorgará un auxilio por valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000) por una sola vez, para el pago de gastos notariales a los trabajadores del capítulo INDEGA-

NORMAS OBLIGACIONALES INDEGA, que sean beneficiarios del crédito de vivienda otorgado por la compañía.

Artículo 67º. Duración y Vigencia

La presente Convención tendrá una duración de dos (2) años contados a partir del 01 de marzo de dos mil veinte (2020) hasta el 28 de febrero de dos mil veintidós (2022).

Artículo 68º. Tiempo para alimentación

La Empresa dará media (½) hora de descanso remunerado para el personal que trabaje en el departamento de producción, en forma escalonada, para alimentación. Para este fin el Jefe de producción designará el personal que sea necesario, para reemplazar durante esta media hora a los trabajadores que estén tomando la alimentación, pero de ninguna manera se paralizará la producción normal durante esta media hora.

Parágrafo: La Empresa garantiza que la rotación del personal para la alimentación se hará en un máximo de dos (2) horas en el primer turno, o sea el que labora entre las 6:00 a.m. y las 2:00 p.m., estas dos (2) horas se contarán entre las 7:30 a.m. y las 9:30 a.m.; para el turno que labora de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., las dos (2) horas se contarán entre las 6:00 p.m. y las 8:00 p.m.. Igualmente la Empresa, continuará suministrando el servicio de merienda, entre las 12:00 p.m. y las 2:00 a.m.

Artículo 69º. Tiempo para empezar a laborar

Para los trabajadores que laboren en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., la Empresa concederá un término de tolerancia de diez (10) minutos y para el personal de ventas dicho término será de veinte (20) minutos. Sin embargo, es entendido que la hora de iniciación de labores es de 6:00 a.m. y que a dicha hora deberá cumplirse el ingreso de los trabajadores a la Empresa.

Artículo 70º. Publicación de la Convención

La empresa publicará en folletos y por su cuenta la presente convención colectiva de trabajo. En la contraportada de estos irán impresos los logotipos de cada uno de los sindicatos; ésta publicación se hará dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a su firma.



La empresa dará un ejemplar a cada uno de los trabajadores sindicalizados. Igualmente entregará cincuenta (50) ejemplares a cada sindicato.

Artículo 71º. Permiso para comisión negociadora

La Empresa concederá permisos remunerados a la comisión negociadora de los sindicatos y a sus asesores, durante la etapa de negociación colectiva. La Comisión negociadora estará conformada por dos (2) trabajadores de cada una de las organizaciones sindicales.

Artículo 72º. Transporte y viáticos para comisión negociadora

La Empresa y los sindicatos antes de iniciar la negociación del pliego, se reunirán para establecer las condiciones que la Empresa reconocerá a los negociadores de los sindicatos en cuanto a manutención, alojamiento y transporte de desplazamiento aéreo o terrestre, según sea el caso, incluido el transporte en la ciudad sede de la negociación y los gastos por movilización de la residencia al aeropuerto y viceversa.

Artículo 73º. Imputabilidad de lo pactado

Los aumentos de salario y los demás beneficios consagrados en la presente convención colectiva, son imputables a los aumentos de salario, prestaciones sociales legales y extralegales y demás derechos nominados o innominados que tuviese que hacer la Empresa por disposición legal o reglamentaria de cualquier naturaleza, o por cualquier otro mecanismo que se refiera a aumentos generales de salarios, legales o extralegales, y que pueda tener ocurrencia durante la vigencia de la presente convención. Para este efecto, se acogerá el principio de que las normas se aplican íntegra y exclusivamente, de tal manera que la aplicación de una norma excluirá la aplicación de otra similar.

Artículo 74º. Pago por días laborados

La Empresa pagará el día treinta y uno (31) de aquellos meses que lo traigan, a todos los trabajadores de planta y asignación fija.

Artículo 75º. Pago de permisos remunerados

Los permisos remunerados contemplados en la presente convención colectiva de trabajo serán pagados con el promedio de lo devengado por el trabajador en la quincena inmediatamente anterior al uso del permiso, salvo las siguientes excepciones:

- a) Para los permisos concedidos para el personal de ventas en el mes de Enero, se remunerarán con el salario para día en patio.
- b) Para el personal de asignación fija, se cancelará con su salario básico.

Artículo 76º. Auxilio para deportes

La Empresa continuará apoyando las actividades deportivas desarrolladas por sus trabajadores, para las cuales suministrará los implementos necesarios, como lo ha venido haciendo.

Artículo 77º. Obsequios de productos por introducción de envase al mercado

La Empresa reconocerá y pagará la comisión estipulada cuando se obsequie el líquido por introducción de envase como si hubiera efectuado una venta real.

Artículo 78º. Cupo Sena

La Empresa llenará los cupos asignados por el SENA de aprendices SENA y estudiantes en práctica preferiblemente con los hijos de trabajadores de la misma, y solamente durante el tiempo establecido en el contrato de aprendizaje.

Artículo 79º. Carné de identificación

La Empresa suministrará a todos y cada uno de los trabajadores un carné que los identifique como trabajadores de la misma. Este documento será de uso obligatorio para el trabajador y está obligado a devolverlo a la Empresa cuando se produzca su retiro.

Artículo 80º. Descuento por beneficio de la convención

La Empresa descontará a los trabajadores sindicalizados la suma correspondiente al aumento salarial de los primeros quince (15) días y la entregará al tesorero del respectivo sindicato con destino a los fondos comunes del mismo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la convención.

Artículo 81º. Depósito

La presente convención colectiva de trabajo será depositada en la División de Relaciones Colectivas de Trabajo del Ministerio de Trabajo en Bogotá.

Artículo 82º. Obligatoriedad

Los contratantes han entendido y aceptado que la presente convención es un acuerdo nacido de la libre y espontánea voluntad de las partes, lo que conlleva a ejercer y reconocer derechos y obligaciones mutuas y que por ser un compromiso bilateral adquirido conforme a los términos legales, debe ser respetado por las partes hasta su terminación o prorroga, impidiendo de esta forma que durante la vigencia se discuta su desconocimiento. Significa lo anterior que esta convención se ha celebrado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo

AMS
AZ

481 del Código Sustantivo del Trabajo y durante su vigencia compromete, por lo tanto, a las partes desde el punto de vista de la contratación colectiva.

Artículo 83º. Derechos Humanos y participación en política

La Empresa de acuerdo con la Constitución Nacional, respetará las creencias políticas de sus trabajadores y la participación de los mismos en actividades públicas. La Empresa atendiendo las circunstancias, de tiempo, modo y lugar considerará la posibilidad de otorgar facilidades al trabajador que desee desarrollar algunas de estas actividades.

La Empresa a través de su departamento de Recursos Humanos, realizará e incentivará y promocionará seminarios, talleres, e información sobre derechos humanos.

La realización de los seminarios se coordinará con el presidente del sindicato o su delegado.

Artículo 84º. Préstamo de envase

Cuando los vendedores soliciten efectuar un préstamo de envase, solamente lo podrá autorizar el Gerente de Distrito o Jefe de Ruta.

Artículo 85º. Vacaciones

La Empresa concederá vacaciones al personal, dentro del año siguiente a la fecha de su cumplimiento o dentro de los sesenta (60) días anteriores a esta fecha, cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 86º. Servicio asistencial

La Empresa se compromete a trasladar oportunamente a un centro asistencial a los trabajadores que llegaren a sufrir un accidente en el cumplimiento de su jornada de trabajo.

Artículo 87º. Seguro por muerte del trabajador

La Empresa continuará pagando a todo trabajador un seguro por muerte no inferior a nueve (9) salarios básicos devengados por el trabajador.

Artículo 88º. Normas de la O.I.T.

La Empresa dará cumplimiento a todas las normas de la O.I.T. siempre y cuando estas hayan sido debidamente promulgadas como Leyes de la República.

Artículo 89º. Norma más favorable

La Empresa se compromete a dar aplicación al principio legal denominado norma más favorable, por la cual ningún acuerdo convencional legal o extralegal podrá menoscabar la libertad y la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores ya adquiridos con anterioridad a esta convención. Además en caso de conflicto se dará cumplimiento a la favorabilidad estipulada por el Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 90º. Continuidad de derechos adquiridos

Todo lo establecido en el Pacto colectivo vigente en la Empresa que no se ha modificado por la presente convención colectiva de trabajo y que no desmejore la situación de los trabajadores frente a lo estatuido en la Ley, se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa.

Artículo 91º. Compilación y continuidad de normas

Todas las cláusulas, artículos, párrafos, ordinales de las convenciones anteriores y actas extraconvencionales suscritas entre Empresa y los sindicatos y Laudo Arbitral que no hayan sido modificadas por la presente convención colectiva, continuarán vigentes.

Artículo 92º. Llegada tarde a la planta

Cuando por varada, bloqueo de vías debidamente comprobado o accidente de trabajo, los vendedores llegasen después de la 1:00 a.m. del siguiente día de salida inicial. La Empresa no los obligará a salir horas más tarde y les reconocerá el salario estipulado en la planta. Los vendedores deben presentarse a la hora de llegada a la portería y estos estarán obligados a trabajar medio tiempo en la planta de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Artículo 93º. Reemplazos temporales y ascensos

- a) Reemplazos: En caso de que un trabajador reemplace a otro de mayor categoría y salario recibirá a partir del primer día de reemplazo la diferencia de salario entre el sueldo del trabajador que este reemplazando y el sueldo del cargo que desempeña habitualmente.

Queda entendido que al volver al puesto anterior, el trabajador reemplazante ganará el salario de su cargo, sin que esto implique desmejora de ninguna clase.

- b) Ascensos: Cuando un trabajador sea ascendido devengará a partir del primer día de estar en el nuevo cargo el cien por ciento (100%) del salario asignado para dicho cargo al cual fue promovido, para estos ascensos se dará prioridad al personal mejor

calificado, prefiriendo en igualdad de circunstancias al personal más antiguo. La confirmación en el nuevo cargo será comunicada por escrito por la Empresa.

Artículo 94º. Garantía para trabajadores detenidos

La garantía para trabajadores detenidos contemplada en el Artículo séptimo, literal A, numeral séptimo del Decreto 2351/ 65 queda en sesenta (60) días.

Si el trabajador posteriormente queda absuelto la Empresa lo reintegrará a sus labores; el tiempo de detención que supere los sesenta (60) días no será remunerado.

Artículo 95º. Servicio de transporte

La Empresa, como lo ha venido haciendo, continuará prestando el servicio de transporte a los trabajadores de Pereira, Villavicencio y Girardot.

Artículo 96º. Comida nocturna o cena

Cuando por orden de la Empresa se prolongue la jornada de trabajo fuera de la normal en las horas de la noche, ésta suministrará una cena apropiada a aquellos trabajadores que laboren esa jornada. En este caso la Empresa reconocerá media (1/2) hora de descanso remunerado. Es entendido que habrá derecho a ésta cena cuando la prolongación de la jornada sea superior a dos (2) horas.

Este procedimiento se aplicará cuando se labore en las condiciones anteriores los días domingos y festivos.

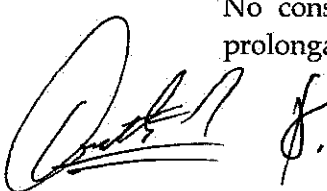
Artículo 97º. Refrigerios

A los trabajadores de asignación fija que laboren dos o más horas extras diarias, por prolongación de su turno la Empresa le suministrará un refrigerio de buena calidad.

Parágrafo: No constituye salario, la alimentación que reciban los trabajadores que laboren por prolongación de turno.

Para los trabajadores de Pereira y Neiva de asignación fija, que laboren en el turno de 5:00 p.m. a 1:00 a.m., la empresa suministrará un refrigerio de buena calidad. La empresa definirá todo lo relativo a la forma y condiciones para otorgar este refrigerio a los trabajadores.

No constituye salario, la alimentación que reciban los trabajadores que laboren por prolongación de turno.



AMS
AL

Para la ciudad de Villavicencio, la Empresa continuará suministrando el servicio de alimentación a través de vale, como lo ha venido haciendo.

Artículo 98º. Preservación de derechos

En todos los eventos que impliquen sustitución patronal u otra figura, la Empresa se compromete a mantener el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos.

Artículo 99º. Desplazamiento y seguridad para dirigentes y trabajadores

Cuando a un trabajador se le presenten problemas de seguridad, debidamente comprobados, mediante la presentación de denuncia ante las autoridades competentes, la Empresa se compromete a proponer soluciones en un tiempo de 24 horas, a solicitud del trabajador quien será asistido por dos (2) directivos del sindicato a que pertenezca.

Artículo 100º. Permisos y viáticos para la comisión redactora del pliego de peticiones

La Empresa concederá permiso sindical remunerado para la elaboración del pliego de peticiones, hasta por 15 días continuos o discontinuos a dos (2) representantes, de cada uno de los sindicatos firmantes de la presente convención colectiva de trabajo: Asontragaseosas, SICO, en el caso de Sinaltrainal a tres (3) miembros. Así mismo, a cada representante concederá transporte aéreo y/o terrestre, según sea el caso, hasta por dos desplazamientos y viáticos diarios a razón de ochenta y dos mil seiscientos ochenta y tres pesos (\$82.683).

Artículo 101º Actas de acuerdo

El acta de acuerdo suscrita el día 18 de marzo de 2020 con la Organización sindical SICO, 18 de marzo de 2020 con ASONTRAGASEOSAS y 19 de marzo de 2020 con Sinaltrainal, hacen parte integral de la presente convención colectiva de trabajo, para tal efecto se anexa.

Artículo 102: Formación profesional del trabajador: Auxilio universitario:

La Empresa reconocerá a sus trabajadores un beneficio para Estudios Universitarios, de acuerdo a la Política de Beneficios de la Compañía. Se aclara que los estudios universitarios de los que trata este artículo y para efectos del auxilio, deben estar directamente relacionados con el cargo y función que viene desempeñando el trabajador, así como las demás condiciones y soportes reguladas en la política.

Conforme a la Política, el beneficio se definirá según la siguiente tabla:

% Calificación	60% - 84,9%	85% - 89,9%	90% - 94,9%	>= 95%
% Auxilio	25%	31%	36%	40%

Artículo 103º. Reconocimiento por antigüedad:

La Empresa otorgará a sus trabajadores que cumplan 25, 30 años de antigüedad un (1) viaje para dos (2) personas a destinos nacionales con una duración de cuatro (4) días y tres (3) noches. Para los trabajadores que cumplan 35 y 40 años de antigüedad un (1) viaje para dos (2) personas a destino internacional, con una duración de cuatro (4) días y tres (3) noches. En los términos de la política que la Compañía defina para ello. El presente beneficio no será endosable, transferible, ni compensado en dinero. Este beneficio no es constitutivo de salario para ningún efecto salarial o prestacional. Este beneficio se tomará durante el periodo en el que el trabajador disfrute de sus vacaciones.

Artículo 103 B. Crédito Para Matricula y Año Escolar:

La compañía otorgará créditos sin intereses, por valor de hasta cinco millones cuatrocientos treinta y nueve mil doscientos treinta y cuatro pesos (\$5'439,234) cada uno, para el pago de la matrícula y pensión mensual de los hijos del trabajador, que se encuentren en etapa escolar primaria, bachillerato o universitaria (pregrado y especializaciones), así como para el pago de derechos de grado.

Parágrafo1: El número de créditos asignados a cada unidad operativa, así como las condiciones del mismo, serán definidos por la Compañía mediante política.

Artículo 103 C. Día del agua

La Empresa adelantará la celebración del *día del agua* de conformidad a la política establecida por la Compañía en la Planta MANANTIAL.



**CAPITULO IX
NORMAS ESPECIALES PARA LA PLANTA DE MEDELLIN**

Artículo 104. Restaurante

La Empresa continuará prestando el servicio de restaurante a todos los trabajadores a razón de un servicio diario por trabajador, a excepción de los trabajadores de asignación fija que laboren en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., quienes tendrán derecho a desayuno y almuerzo, éste almuerzo se tomará una vez terminado el turno.

La Empresa se compromete a suministrar un menú variado, abundante y de buena calidad.

 El costo del servicio de restaurante será el siguiente:

 Desayuno y cena o refrigerio \$20.00 c/u 

Almuerzo y comida \$30.00 c/u

Parágrafo 1.: La Empresa reglamentará todo lo relativo al buen uso del servicio de restaurante, de acuerdo a las necesidades de la Compañía y del personal.

Parágrafo 2.: No tendrán derecho a éste servicio los trabajadores que reciban gastos de viaje o bonificación por alimentación.

Parágrafo 3.: Este servicio se prestará igualmente a los trabajadores de producción y ventas cuando la Empresa convoque a trabajar en domingos y días de fiesta.

Artículo 105. Auxilio de Escolaridad

La Empresa reconocerá y pagará los siguientes auxilios de escolaridad por cada uno de los hijos de los trabajadores y hermanos que dependan económicamente de éste.


PRI

MER AÑO DE ESTUDIOS - VIGENCIA

Preescolar (primer año)	Anual \$ 144.327
Preescolar (segundo año)	Anual \$ 144.327
Preescolar (tercer año)	Anual \$ 144.327
Primarios	Anual \$ 296.205
Secundarios	Anual \$409.710
Universitario	Anual \$1.117.127

En el caso de los auxilios anteriores se reconocerá una mensualidad adicional en el primer mes del calendario escolar para gastos de matrícula. En el caso de los auxilios universitarios se tendrán en cuenta las solicitudes para estudios técnicos y tecnológicos.

La Empresa concederá 30 becas para estudios universitarios por valor de un millón ciento diecisiete mil ciento veintisiete pesos (\$1.117.127) cada una. La persona que se beneficie de una de éstas becas, no tendrá derecho al auxilio mensual universitario. Los auxilios para trabajadores de la Empresa que adelanten estudios de bachillerato, carreras universitarias o



P.



AMS
AR

Préstamo para Matrícula Universitaria:

La Empresa concederá en cada sede los siguientes préstamos para cubrir el monto de la matrícula universitaria, cada uno hasta por ochocientos veintiséis mil quinientos cuarenta y seis pesos (\$826.546) semestrales.

SEDE NÚMERO DE PRÉSTAMOS ANUALES

Medellín 25

El préstamo se desembolsará previa presentación del recibo de matrícula y de las notas del período anterior. Será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de seis (6) meses sin intereses para lo cual el trabajador firmará la respectiva autorización de descuento por nómina, la cual incluye descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en caso de desvinculación. Este préstamo podrá ser usado para el cónyuge o compañero (a) permanente debidamente acreditado de manera excluyente. Este préstamo también se podrá otorgar para el estudio de idiomas, previa presentación de la factura o cuenta de cobro de la institución.

El préstamo no podrá otorgarse si el trabajador no ha cancelado el préstamo del período anterior o su nivel de endeudamiento supera el 50% de su salario.

Parágrafo 1º. Los auxilios de escolaridad de que trata este artículo, se incrementarán en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (IPC) más 1.15 puntos adicionales para el segundo año.

Parágrafo 2º. Los auxilios de escolaridad, las becas que otorgue la Empresa a los hijos y hermanos de los trabajadores y los préstamos para matrícula universitaria, se pierden por parte del beneficiario en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.) Cuando éste pierda un semestre o un año según el plan de estudios, salvo que dicha pérdida se deba a razones de salud debidamente comprobadas. Por lo tanto el trabajador deberá presentar las calificaciones correspondientes dentro de los diez (10) días siguientes a su entrega. Si habiendo repetido el período académico por su cuenta lo aprueba, puede solicitar nuevamente el auxilio para el siguiente.

- 2.) Cuando el respectivo padre o madre deje de trabajar en la empresa.

Parágrafo 3º. Cuando el número de solicitudes para las becas universitarias de que trata este artículo sea superior al de las becas establecidas, estas se otorgarán mediante sorteo.

Parágrafo 4º. Los hijos y hermanos menores que dependan del trabajador y que se beneficien del colegio patrocinados por la empresa, no gozarán de los auxilios de que trata el presente literal.

Artículo 106º. Primas por promedio.

Todas las primas legales y extralegales serán pagadas al personal por el promedio de lo devengado en el último semestre. Las primas de vacaciones y navidad serán pagadas por el promedio de lo devengado en el respectivo año.

Artículo 107º Nivelación de salarios

La empresa continuará con la política de nivelación de los salarios del personal de asignación fija vinculado a las plantas y/o depósitos. La nivelación se hará teniendo en cuenta la identidad de cargos que a continuación se determina:

Área de producción: Operarios de Producción, maquinistas de desempacadora, maquinista de llenadora, jarabista y operarios de rotura.

Indirectos de producción: Auxiliares de control de calidad, jarabistas de post-Mix, aseador tanques post-Mix, mecánico primero de mantenimiento, mecánico primero de post-Mix, saneadores de post-mix, electricista primero de mantenimiento, ayudante de sostenimiento de edificio, aseadores de bodegas, patios, ventas y torneros.

Automotriz y montacargas: Mecánico primero automotriz, mecánico segundo automotriz, ayudante mecánico automotriz, mecánico primero de montacargas, mecánico segundo de montacargas, operadores montacargas, electricista automotriz, laminadores automotriz, soldadores de carrocerías, pintores de vehículos, montallantas, lavadores y engrasadores, surtidores de gasolina.

Otros: Liquidadores, auxiliares de liquidación, reparadores de cajas, operarios de tractomulas, auxiliares de restaurante, operarios de cocina, auxiliares de almacén, pintores de propaganda, ayudantes pintores de propaganda y operarios de propaganda.

Los auxiliares de almacén serán nivelados con los mismos salarios de los auxiliares II de contabilidad.

Artículo 108º. Periodos de Pago:



La empresa continuará pagando a sus trabajadores, los salarios causados, los días diez (10) y veinticinco (25) de cada mes. Al personal de asignación fija, la empresa le cancelará el día diez (10) de enero de cada año, el valor de siete (7) días adicionales de salario.

En las colillas de pago de los vendedores figurará el número de cajas vendidas.

Artículo 109° Fondo para vivienda

La Empresa continuará gestionando préstamos para vivienda a sus trabajadores por medio de la Fundación Albert H. Statón Indisa, y de acuerdo con la reglamentación de dicha entidad.

Los nuevos préstamos que se hagan a través de la Fundación Albert H. Statón Indisa, por acuerdo con ésta serán con un interés del 4% anual para Nivel Operativo y Administrativo, con un plazo de 13 años para el nivel operativo y administrativo, y una cuantía de:

1. a. Compra de vivienda

b. Cancelación de gravámenes hipotecarios ante entidad financiera:

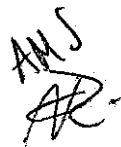
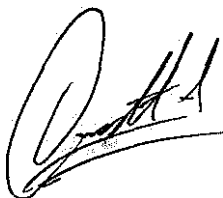
CLASE	CUANTIA	PLAZO	INTERES ANUAL
Nivel operativo	68 S.M.M.L.V.	13 años	4 %
Nivel Administrativo	68 S.M.M.L.V.	13 años	4 %

2. Reparaciones locativas.

Los créditos para reparaciones locativas serán hasta de 25 S.M.M.L.V, con un plazo hasta de seis (6) años. Los documentos exigidos para el estudio de crédito para reparaciones locativas, serán los mismos exigidos por la Ley para el retiro parcial de cesantías. Este crédito será garantizado con pagaré.

PARÁGRAFO:

- En todo caso siempre tendrán prelación los colaboradores que no posean vivienda o quienes tengan procesos ejecutivos hipotecarios, siempre que a juicio del Comité la mora esté debidamente justificada.
- Los créditos para cancelar gravamen hipotecario se garantizarán con hipoteca de primer (1er) grado a favor de la compañía.
- Cuando un crédito sea garantizado con hipoteca a favor de la compañía no se requiere codeudor con finca raíz.
- La compañía se reunirá de acuerdo con las necesidades que ameriten las solicitudes y publicará en carteleras de cada unidad de negocio las fechas de reuniones del comité de vivienda y sus resultados.



El valor del seguro de incendio, será cubierto por la empresa.

Igualmente la compañía se compromete a entregar a cada trabajador una copia de la reglamentación de los créditos de vivienda dentro de los 30 días siguientes a la firma de este acuerdo.

Parágrafo 1° : Los préstamos de que trata este artículo se tramitarán dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que se haya entregado la documentación completa por parte del trabajador, salvo que se presenten dificultades en la titulación del inmueble.

Parágrafo 2° : En caso de que en el futuro la Fundación Albert H. Staton Indisa deje de prestar este servicio, la Empresa lo asumirá directamente.

Parágrafo 3°: La Empresa se reunirá mensualmente con el Comité de Vivienda que designe el Sindicato con el fin de enterarse de las distintas solicitudes presentadas y supervigilar la tramitación normal de las mismas.

Artículo 110° Servicio médico, drogas y cirugía

- A) Servicio médico:** La Empresa por intermedio de la trabajadora social, continuará prestando el programa de servicio social médico dirigido a la esposa, hijos de los trabajadores, debidamente registrados ante la Empresa, a los padres y a los hermanos menores que dependan económicamente del trabajador, de acuerdo con la reglamentación existente. Esta reglamentación será publicada por la Empresa y entregada a cada uno de los trabajadores.

La dependencia económica será comprobada, en cada caso, por la trabajadora social. La Empresa y el Sindicato velarán por el buen funcionamiento del servicio médico de que trata el presente artículo,

- B) Drogas:** La Empresa cubrirá el ochenta por ciento (80%) del valor de las drogas que sean formuladas por los médicos adscritos al programa a que se refiere el literal anterior y previa presentación de la respectiva fórmula. La fórmula será presentada a la trabajadora social, quien autoriza su compra en las droguerías señaladas por la Empresa.
- C) Cirugía:** En los casos de pequeñas cirugías que por su naturaleza no requieran hospitalización, la Empresa pagará a título de auxilio el setenta por ciento (70%) del monto total. Los auxilios para cirugía especializada con hospitalización, serán estudiados y decididos por el comité de trabajo de la compañía en Bogotá.



Parágrafo 1° En los casos de drogas y pequeñas cirugías la Empresa prestará la diferencia entre el valor de la fórmula o de la cirugía y el respectivo monto del auxilio, y esta suma será cancelada por el trabajador en cuotas mensuales.

Parágrafo 2° Los beneficios de que trata los literales b) y c) se prestan a las personas aludidas en el literal a).

Parágrafo 3° Los servicios de que trata el presente artículo serán prestados por la Empresa mientras no sean asumidos por otra entidad en virtud de lo dispuesto por la Ley 100 de 1993 sobre seguridad social.

"Servicio médico para esposas e hijos" Se benefician de este programa la esposa o compañera estable del trabajador casado y los hijos menores de edad; los padres y hermanos menores del trabajador soltero si existe dependencia económica la cual es comprobada por trabajo social.

Servicios

1. Consulta médica general para hijos y esposas

Este servicio se prestará a través de las siguientes entidades:

Servimédicos: Carrera 45 N° 49-45 Teléfono 2519597
Horario de atención 7.00 a.m. a 5:00 p.m.

Medicentro : Calle 44 N° 73-87 San Juan – Teléfono 2438151
Horario de atención 8:00 a.m. a 1:30 p.m. – 2:00 p.m. a 5:30 p.m.

El valor de la consulta es asumido por la Compañía.
Es preciso presentar la Tarjeta de Comfama.

2. Consulta médica con especialista

Se cuenta con varios especialistas los cuales prestan su servicio a través de las siguientes entidades:

Corporación Médica Metropolitana:
Carrera 50 C N° 58 38 Popayán con Cuba Teléfono 2540560

Entidad Médica del CES:
Calle 34 N° 46-01 Teléfono 2623355

El valor de cada consulta corre a cargo de la Empresa.

La Trabajadora Social podrá limitar el número de consultas cuando existen razones para ello.

Trabajo social se encargará de solicitar las citas y de la correcta prestación del servicio.

3. Urgencias:

Clínica del CES: Carrera 50C N° 58-45 Popayán con Cuba.

Atiende casos urgentes con servicio diurno y nocturno, días feriados y festivos.

El valor del servicio de urgencias es asumido por la Empresa.

Para tener derecho al servicio debe presentarse la tarjeta de Comfama y el carné de la Compañía, y al día hábil siguiente pedir la orden de la Empresa.

4. Servicio de Odontología

La compañía presta este servicio a través de la Clínica Odontológica Integrada: calle 57 N° 42 47 Teléfono 2545596, horario de 7:00 a.m. a 6:00 p.m.

Unidad Médica del CES: Carrera 28 N° 43 99 Sabaneta Teléfono 288 18 72.

Medicentro: Calle 44N° 73 87 San Juan Teléfono 2438151.

El programa cubre el examen médico inicial, dos radiografías, extracciones y obturaciones.

Es necesario la presentación de la tarjeta de Comfama para obtener la participación de dicha caja.

5. Laboratorio Clínico:

Este servicio se presta en:

Servimédicos, Clínica CES, Medicentro y Unidad Médica CES.

Para los hijos menores, la Empresa reconoce el 100% del valor del examen de laboratorio y para las esposas el 60%.

También es necesaria la presentación de la tarjeta de Comfama.

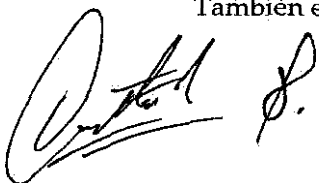
6. Rayos X:

Este servicio se presta en:

Servimédicos, Clínica del CES, Medicentro y Unidad Médica del CES.

Para los hijos menores, la Empresa reconoce el 100% del valor de rayos X. Para las esposas el 60%.

También es necesario la presentación de la tarjeta de Comfama.



7. Hospitalización y cirugía:

Los casos de hospitalización y cirugía no están cubiertos por el presente programa. Sin embargo la sección de trabajo social prestará toda la ayuda dirigida a un mayor conocimiento y máximo aprovechamiento, de los subsidios en salud que ofrece Comfama y las distintas entidades hospitalarias que presten este servicio. Los casos de calamidad doméstica debidamente comprobados serán atentamente estudiados por la trabajadora social y contarán con la ayuda que el gerente de Planta y el Comité de Asuntos consideren prudente conceder.

Procedimiento y normas:

1. Se debe solicitar en la oficina de Trabajo Social la orden de servicio para utilizar y hacer uso del programa médico cuyo costo es de diez pesos (\$10.00)
2. La persona que va a utilizar el servicio debe ceñirse estrictamente al reglamento y al horario. Toda consulta no cumplida y no excusada a tiempo será cobrada al empleado
3. La Empresa no cubre gastos médicos por concepto de:
 - A. Embarazo, parto, post-parto, aborto de las señoras de los trabajadores por estar amparadas por el ISS.
 - B. Niños de un día hasta un año de nacimiento amparados por el ISS o a la EPS.
4. La Empresa descontará por nómina el valor que debe ser asumido por el trabajador, al firmar la orden autoriza a la Empresa a efectuar dichos descuentos.
5. En todos los casos se deben presentar la tarjeta de servicios de Comfama, con el fin de obtener el servicio de salud, la no presentación ocasionará el cobro al trabajador.
6. Toda información o reclamos relativos al servicio médico favor manifestárselos a la trabajadora Social, quien cuidará del ordenado desarrollo del programa.
7. En las demás plantas y/o depósitos la Empresa determinará los centros de atención, para la prestación de los servicios contemplados en este artículo.

CAPITULO X NORMAS ESPECIALES PARA LA PLANTA DE PEREIRA

Artículo 111. Fueros sindicales

La Empresa reconocerá la garantía del fuero sindical establecido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, a un (1) miembro suplente de la comisión de reclamos, trabajador de la Empresa y que sea elegido por la asamblea general de la seccional del sindicato para ocupar dicha posición.

Artículo 112. Auxilios de Medicamentos para familiares

La Empresa mantendrá un auxilio de medicamentos para la esposa, los hijos y los padres que dependan económicamente del trabajador, con una antigüedad mayor de dos (2) meses, en un cincuenta por ciento (50%) del valor de los medicamentos que consuman por prescripción médica y despachado por una droguería autorizada por la Empresa. El cincuenta por ciento (50%) restante será por cuenta del trabajador, pero mediante préstamo por calamidad doméstica que le hará la empresa, sin intereses para cancelar en las cuotas mensuales que con el trabajador se convenga.

Artículo 113. Auxilio médico para familiares

La Empresa pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor de la consulta del médico general, ginecólogo y pediatra a favor de los hijos, la esposa y los padres que dependan económicamente del trabajador, siempre y cuando tengan un tiempo mínimo de dos (2) meses al servicio de la misma.

Parágrafo: Los servicios de que tratan este artículo y el anterior será prestados por la Empresa mientras no sean asumidos por otra entidad, en virtud de lo dispuesto por la ley 100 de 1993 sobre seguridad social.



ROMAN

Capítulo Román: Para la organización sindical Sinaltrainbec.

El presente capítulo aplica únicamente a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales firmantes de la presente convención en Industria Nacional de Gaseosas S.A. que laboran con contrato de trabajo indefinido en las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Montería, Valledupar, Corozal y San Andrés, o en los territorios que comprendía Embotelladora Román S.A.

Normas Obligatorias Román: Para la organización sindical Sinaltrainal:

Se entienden por **NORMAS OBLIGACIONALES ROMAN**, las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva suscrita entre la empresa Embotelladora Román S.A. y SINALTRAINAL y SINALTRAINBEC con vigencia del primero de Abril del 2007 al 31 de Marzo de 2009 y el acuerdo firmado entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y SINALTRAINAL y SINALTRAINBEC el 17 de Julio de 2009 para la vigencia del primero de Abril del 2009 hasta el 31 de Marzo del 2010, el acuerdo suscrito entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" suscrito el 12 Febrero de 2011, el acuerdo suscrito entre la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" suscrito el 9 Junio de 2012, y el acuerdo suscrito con SINALTRAINBEC el día 20 de marzo de 2014, y el acuerdo firmado con SINALTRAINAL el día 9 de mayo de 2014, y el acuerdo suscrito con SINALTRAINBEC el día 30 de marzo de 2016, y el acuerdo firmado con SINALTRAINAL el día 30 de marzo de 2016, y el acuerdo firmado con SINALTRAINBEC el día 14 de marzo de 2018, y el acuerdo firmado el día 21 de Marzo de 2018 con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL" y el acuerdo suscrito con SINALTRAINBEC el día 18 de marzo de 2020, y el acuerdo firmado con SINALTRAINAL el día 19 de marzo de 2020, integrando las convenciones compiladas que no han sido modificadas como lo dispone el artículo 86º COMPILACIÓN DE CONVENCIONES de las normas obligatorias de EMBOROMAN S.A. que aplica en los territorios que antes comprendía EMBOTELLADORA ROMAN S.A. "EMBOROMAN S.A.".



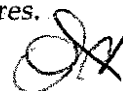
CAPITULO I

RELACIÓN ENTRE LAS PARTES

Artículo 1: Personería de los Sindicatos: La Empresa y las sociedades que ésta organice o las que en el futuro la reemplacen, reconocerá al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y similares en Colombia "SINALTRAINBEC" con registro sindical número 002673 del diez (10) de junio de mil novecientos noventa y tres (1993), y al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL", con personería jurídica No. 04185 del nueve (9) de Diciembre de mil novecientos ochenta y dos (1.982), o a quienes lo reemplacen en el mismo campo de actividad industrial y a sus subdirectivas y/o seccionales y comités seccionales, ya sea por afiliación de sus miembros total o parcialmente en forma mayoritaria o por fusión organizativa, y a sus directivas, como representantes legales de los trabajadores sindicalizados a su servicio en todas sus plantas en el territorio nacional, para todos los efectos legales y convencionales. Así mismo, la Empresa reconocerá a los organismos de segundo y tercer grado, a los cuales se encuentren afiliados los sindicatos y las subdirectivas y/o seccionales y comités seccionales, el derecho de que se asesoren de los organismos antes citados, en todos los problemas que surjan en las relaciones Obrero-Patronales, ya sean éstas de carácter individual o colectivo. La Empresa aceptará la intervención de los Sindicatos y de los organismos de segundo y tercer grado a que estén afiliados los Sindicatos en favor de los trabajadores no sindicalizados, cuando éste solicite dicha intervención.

La Empresa igualmente reconocerá el número de fueros sindicales, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 24 del Decreto 2351 de 1965, y el Artículo 57 de la Ley 50 de 1990; por lo tanto, seguirá reconociendo los fueros sindicales, en los términos de ley, de los cinco (5) principales y los cinco (5) suplentes de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería, Valledupar y Santa Marta, como también los fueros sindicales de los miembros de la comisión de reclamos de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería, Valledupar y un (1) fuero para un miembro de la comisión de reclamos de la seccional de Santa Marta.

Artículo 2: Respeto Mutuo: La Empresa y los Sindicatos guardarán en sus relaciones mutua deferencia. Los Trabajadores cumplirán su obligación de subordinación para con los superiores de la Empresa y éstos, a su vez, la de respetar la dignidad de los trabajadores.



Artículo 3: Comité Obrero Patronal: La Empresa y los Sindicatos constituirán un Comité Obrero Patronal, conformado por dos (2) representantes nombrados por la Empresa y dos (2) representantes nombrados por cada uno de los sindicatos. El Comité Obrero-Patronal se reunirá cada quince (15) días y además, cuando sea necesario, para estudiar y resolver los problemas que se presenten en las relaciones contractuales y velar por el fiel cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo. De todo lo que se trate y de todos los acuerdos a que se llegue, se dejará constancia por escrito. Estos acuerdos deberán estar enmarcados en las relaciones contractuales y en la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 4: Conformación y Deberes del Comité Paritario de Salud Ocupacional: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa conformará en cada una de las plantas de EMBOTELLADORA ROMAN S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A., un Comité Paritario de Salud Ocupacional, conformado por tres (3) representantes designados por la Empresa y tres (3) representantes de los trabajadores, elegidos por una asamblea con participación de todos los trabajadores, la cual será convocada a través de citación pública y general que hará cada una de las Subdirectivas y/o seccionales de Sinaltrainbec y Sinaltrainal.

El Comité se reunirá mensualmente o cuando una de las partes lo solicite, con el fin de darle cumplimiento a lo establecido en la Ley 9a. de 1979 y el Decreto Reglamentario 614 de 1984 y la Resolución 2013 de 1986, y demás disposiciones.

La Empresa hará practicar cada dos años los exámenes de Audiometría u Optometría y anualmente, el examen de Serología a los trabajadores que en razón de su cargo lo requieran, a juicio del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Parágrafo 1:

La empresa entregará copia de los resultados de los exámenes practicados a cada trabajador dentro de los ocho (8) días siguientes a su realización.



Artículo 5: Permisos Sindicales: La empresa EMBOTELLADORA ROMAN S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A., concederá permiso remunerado a la comisión negociadora de los sindicatos y a un asesor de los mismos, cuando éste trabaje en Embotelladora Román S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A., desde un día antes del inicio de las conversaciones, y hasta un día después de la firma de la convención colectiva de trabajo acordado directamente por las partes. La comisión negociadora estará conformada por once (11) miembros, así: por las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar, dos (2) representantes por cada una de ellas y por Santa Marta un representante. A los negociadores y asesores de los sindicatos, cuando estos trabajen en Embotelladora Román S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A., cuyas sedes sean diferentes al sitio de las negociaciones, se les hará extensivo el permiso remunerado a los días anterior y posterior al del período de discusión, cuando los viajes deban efectuarse en dichos días.

La empresa reconocerá y pagará los gastos de transporte y los viáticos que se causen a los negociadores de los sindicatos y a sus asesores en el desarrollo del párrafo anterior.

Parágrafo 1:

a) **En la mesa de negociaciones** queda establecido que solo participarán cuatro (4) negociadores, con plenos poderes.

b) **Para elaboración del pliego de peticiones:** la empresa concederá a dos (2) representantes de cada una de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar y a un (1) representante por la seccional de Santa Marta, doce (12) días hábiles de permiso remunerado a cada uno para la elaboración y presentación del pliego de peticiones.

Así mismo, concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerados adicionales, para aquellos representantes que tengan que desplazarse de una ciudad a otra para este fin. La empresa reconocerá y pagará viáticos equivalentes a la suma de ciento seis mil trescientos ochenta y nueve pesos (\$106.389) diarios por el primer año de vigencia de la convención, por cada representante que se desplace de su sede y para el segundo año de vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021 certificado por el DANE.

Además le concederá por tres (3) veces, transporte de ida y regreso, bien sea aéreo ó terrestre, según el caso.

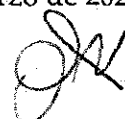


c) Para Cursos Sindicales ó Cooperativos: La empresa concederá por año convencional ciento veinte (120) días de permiso remunerado por cada una de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar y para la de Santa Marta treinta (30) días para asistir a cursos sindicales o cooperativos. De los ciento veinte (120) días de permisos concedidos a las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar, la Empresa pagará viáticos para noventa y cinco (95) días y para la seccional de Santa Marta se reconocerán veinte (20) días con viáticos. Los viáticos de que trata este literal serán de ciento seis mil trescientos ochenta y nueve pesos (\$106.389) diarios por el primer año de vigencia de la convención, por cada representante que se desplace de su sede y para el segundo año de vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021 certificado por el DANE.

Cuando los cursos se realicen fuera de la planta sede, la Empresa suministrará diez (10) tiquetes aéreos ó terrestres según el caso para el primer año de vigencia de esta convención para cada una de las seccionales y/o subdirectivas de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar y para el segundo año, nueve (9) tiquetes aéreos o terrestres, según sea el caso. Un (1) tiquete aéreo ó terrestre, según sea el caso, para la seccional de Santa Marta. En ningún caso podrán asistir más de tres (3) trabajadores por curso.

d) Para Congreso Sindicales ó Cooperativos: La Empresa concederá nueve (9) permisos remunerados hasta por seis (6) días cada uno, por año convencional a representantes de los sindicatos de cada una de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería, Valledupar, para asistir a plenums, congresos sindicales, cooperativos y asambleas de delegados de los respectivos sindicatos. Para la seccional de Santa Marta se concederán tres (3) permisos de seis (6) días cada uno por el año convencional.

La Empresa suministrará pasajes aéreos de ida y regreso y un auxilio, por cada vez a cada uno de los delegados de cuatrocientos ochenta y siete mil novecientos cincuenta y cinco pesos (\$487.955) para el primer año de vigencia de la convención y para el segundo año de vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021 certificado por el DANE.



e) Para actividades sindicales ó cooperativas: La Empresa concederá para cada una de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar, veintiuno (21) días hábiles mensuales de permisos remunerados en todos los meses, con excepción de diciembre, en donde solo se concederán dieciséis (16) días de permiso remunerados para cada una de las plantas, para diligencias sindicales ó cooperativas. Estos veintiuno (21) o dieciséis (16) días respectivamente podrán ser usufructuados indistintamente por los miembros de cada una de las subdirectivas y/o seccionales de los sindicatos, los miembros de cada una de las directivas de las cooperativas que sean sindicalizados, los miembros de las juntas directivas nacionales de los sindicatos y los de las Federaciones Departamentales.

Para la seccional de Santa Marta se concederán ocho (8) días hábiles mensuales de permiso remunerado.

A los miembros de las juntas directivas y comisión de reclamos de cada subdirectiva y/o seccional que se encuentren laborando, la empresa les concederá hasta 33 días de permisos remunerados durante cada año de vigencia de la convención a partir de las 5:00 p.m., para asistir a las reuniones de junta directiva; estos permisos no serán acumulables y se distribuirán así: tres (3) en los meses de enero, febrero, marzo, mayo, junio, julio, septiembre, octubre y noviembre y dos en los meses de abril, agosto y diciembre.

f) Para reuniones de organismos de Dirección Nacional – (Junta Nacional y Comité Ejecutivo): La Empresa concederá nueve (9) permisos remunerados por el término de 4 días hábiles para cada uno, por año convencional, a trabajadores que pertenezcan a la Junta Nacional o al Comité Ejecutivo de los sindicatos, para asistir a las sesiones de ellas. Igualmente se reconocerán y pagarán viáticos a razón de ciento seis mil trescientos ochenta y nueve pesos (\$106.389) diarios por el primer año de vigencia de la convención, por cada representante que se desplace de su sede y para el segundo año de vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021 certificado por el DANE, y reconocerá el valor del transporte de ida y regreso por vía aérea o terrestre, según sea el caso.

g) Permisos remunerados para Actividades Nacionales: La empresa concederá, por año convencional, noventa (90) días de permiso remunerado a los directivos sindicales pertenecientes a la Junta Nacional y Comité Ejecutivo de los sindicatos. Este permiso se solicitará a la administración de cada planta por la respectiva subdirectiva y/o seccional, con la debida anticipación a la fecha en que se empieza a hacer uso del permiso. Este no podrá ser sustituido mientras no cumpla un mínimo de cinco (5) días, no tendrá derecho a pasajes ni a viáticos.



Parágrafo 2: Todos los permisos de que trata este artículo para ser concedidos deberán ser solicitados por los miembros de la Junta Directiva, Subdirectiva, Seccional o Comité que se designen para ello, mediante comunicación escrita con tres (3) días de anticipación, especificando el literal a que corresponde. Cuando el permiso sea local se solicitará con un (1) día de anticipación. Una vez finalizado el evento que originó el permiso, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el beneficiario del permiso entregará a Recursos Humanos constancia de la asistencia del evento. Los permisos contemplados en los literales c, d, f y g, de este artículo, serán concedidos siempre y cuando tales eventos sean convocados por entidades a las que estén afiliados los sindicatos o cooperativas y previa comprobación por la Empresa, de que la subdirectiva y/o seccional ha recibido la invitación correspondiente.

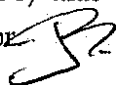
Parágrafo 3: Los permisos sindicales que la Empresa reconoce, que se encuentran contemplados en el presente artículo a favor de las organizaciones sindicales SINALTRAINAL y SINALTRAINBEC, constituyen el número máximo de permisos que Embotelladora Román S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. les concederá.

Si llegaren a existir nuevas Subdirectivas y/o Seccionales de SINALTRAINAL o SINALTRAINBEC, los permisos sindicales aquí pactados no se incrementarán; la organización sindical que cree una nueva Subdirectiva y/o Seccional podrá redistribuir dentro de su autonomía los permisos establecidos convencionalmente para cada una de ellas, como quiera que los ya establecidos permiten desarrollar las actividades de dichas organizaciones.

Artículo 6: Régimen Disciplinario: Cuando exista presunción por parte de la empresa de que un trabajador ha incurrido en falta disciplinaria, le dará la oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado, como a dos (2) representantes del sindicato al que pertenece, mediante el cumplimiento del siguiente trámite:

a) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de una presunta falta por parte de un trabajador, la Empresa, entendiéndose por Empresa, los Jefes, Supervisores y Personal Directivo, citará por escrito al trabajador indicándole la falta que se le imputa, el día, hora y lugar donde deberá presentarse a rendir descargos. De esta citación se le entregará copia al Sindicato, con el fin de que asista al trabajador.

Cuando se trate de hurto, fraude o abuso de confianza, la Empresa podrá iniciar el proceso disciplinario dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la ocurrencia de la presunta falta atribuida a un trabajador.



b) La reunión se efectuará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir de la citación dentro del horario de trabajo del inculcado y en la respectiva oficina de cada una de las Plantas. De la actuación, del acta de cargos y descargos, y demás documentos, se le entregará copia al trabajador inculcado y al Sindicato.

Parágrafo: Dentro del presente Proceso Disciplinario y una hora antes de la diligencia de cargos y descargos, la Empresa promoverá una reunión con dos (2) directivos sindicales con el objeto de evaluar si la falta ocurrió y si el trabajador tuvo o no responsabilidad en ella. La misma, o sea, la reunión no podrá durar más de una hora, no podrá ser suspendida, será informal, es decir, no estará sujeta a ritualidad alguna y sólo se dejará constancia de su realización si Empresa y Sindicato llegaren a un acuerdo. Su no realización o la no obtención de consenso dentro de ella, ni invalida y menos aún conlleva a la ineficacia o nulidad del proceso disciplinario o de las determinaciones que dentro de este se adopten.

c) En la reunión rendirá descargos el Trabajador y se consignarán las intervenciones de los representantes del Sindicato, cuantas veces sea necesario; así mismo, se decretará la práctica de las pruebas solicitadas por el trabajador inculcado, el Sindicato y la Empresa y se procederá a interrogar a los testigos que las partes hubieren solicitado.

En el evento de que los testigos fueren trabajadores de la Empresa y se encuentren laborando, esta les concederá permiso remunerado, para asistir a rendir su testimonio. El término para la práctica de pruebas no podrá exceder de cinco (5) días hábiles contados a partir de su solicitud.

d) Rendidos los descargos y vencido el término para la práctica de las pruebas, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, se procederá al estudio y análisis del material recaudado y conjuntamente entre el Representante Legal de la planta, o en su ausencia, la persona que éste designe y los representantes del Sindicato se determinará si la falta tuvo ocurrencia o no, y si el trabajador tuvo responsabilidad en ella, para efectos de tomar la determinación correspondiente. Si la Empresa y el Sindicato no llegaren a un acuerdo, se levantará un acta donde queden consignadas las diferencias existentes, caso en el cual el Representante Legal de la respectiva Planta tomará la decisión correspondiente que será comunicada al Trabajador y al Sindicato por escrito, en un término de dos (2) días hábiles. Queda entendido, que en ningún caso se cancelará el contrato de trabajo cuando la falta previamente comprobada ocurra por primera vez y no sea calificada como grave dentro del procedimiento disciplinario establecido en el presente artículo.



e) Si la Empresa decide imponer el despido del trabajador, éste dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, podrá interponer, coadyuvado por el Sindicato, recursos de reposición ante el funcionario que impuso el despido y en subsidio el de apelación ante el superior inmediato. En la interposición de los recursos el trabajador podrá aportar nuevas pruebas documentales.

Para que el Trabajador tenga la oportunidad de interponer los recursos, el despido solo podrá hacerse efectivo al vencimiento del término para la interposición de los mismos, si estos no fueron interpuestos. En el evento contrario el despido solamente será efectivo, si no es revocado, a partir del día siguiente en que se hayan desatado los recursos y notificados al trabajador y al Sindicato.

Esta decisión deberá ser tomada y comunicada al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la interposición del recurso.

f) Cuando la sanción disciplinaria consista en suspensión, esta oscilará entre uno (1) y ocho (8) días por la primera vez, entre nueve (9) y veinte (20) días por la segunda vez, de acuerdo con la gravedad de la falta. Las suspensiones se cumplirán en días calendarios.

g) La prescripción de las faltas, es decir, su retiro de la hoja de vida del trabajador, será de siete (7) meses para las suspensiones y de seis (6) para las llamadas de atención.

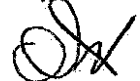
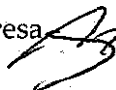
h) Cualquier sanción o despido que recaiga sobre el trabajador pretermitiendo total o parcialmente el trámite señalado en este Artículo, vicia de nulidad lo actuado y la decisión no producirá efecto alguno.

La Empresa respetará y acogerá la orden o el fallo de la justicia cuando ordene el reintegro por cualquier motivo de un trabajador. Cuando la justicia en fallo ordene el pago de indemnización, la empresa estudiará la posibilidad de reintegrarlo al cargo que tenía o a uno de igual categoría.

Artículo 7: Tabla de Indemnización: La Empresa se obliga a mantener la estabilidad de sus trabajadores y en consecuencia solo harán despidos por las causales que indican los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por los artículos 7 y 8 del Decreto 2351 de 1.965.

Parágrafo 1: En el caso de la aplicación del numeral 4 del Artículo 8 del Decreto 2351, la Empresa pagará esta indemnización en la siguiente forma:

a) Ochenta (80) días de salario, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año, cualquiera que sea el capital de la Empresa.



b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años, se le pagarán treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los ochenta (80) días básicos del literal a). por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de los mismos.

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años de servicios continuos y menos de (10) años, se le pagarán cuarenta y siete (47) días adicionales de salario sobre los ochenta (80) días básicos del literal a). por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de los mismos.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán setenta y cinco (75) días adicionales de salario sobre los ochenta días básicos del literal a). por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción de los mismos.

Esta tabla sustituye la establecida por el numeral 4 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965.

Parágrafo 2: Quedan excluidos de la indemnización pactada en esta Convención los siguientes empleados de la Empresa: Gerentes, Abogados, Contadores, Gerente de Ventas, Trabajadoras Sociales, Jefes de Ventas, Jefes de Producción, Jefes de Mantenimiento, Jefes de Control de Calidad, Jefes de Transporte, Jefes de Talleres y Jefes de propaganda.



Artículo 8: Contratos a Término Fijo. Régimen Contractual: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa se obliga a no contratar trabajadores a término fijo, vinculados con contrato verbal, ni suministrados por empresas de servicios temporales similares para ejecutar labores habituales o permanentes. En consecuencia, todos los contratos serán directos y a término indefinido, con excepción del personal que contrate para realizar las labores que a continuación se enumeran:

1. Montaje de equipos.
2. Mantenimientos mayores o de emergencia.
3. Trabajos de Albañilería.
4. Trabajos de Construcción.
5. Trabajos de Mantenimiento de cañerías.
6. Reparaciones locativas o pintura de edificios.
7. Promotores ocasionales de ventas y propaganda.
8. Latonería y pintura.
9. Reparaciones de estibas y canastas plásticas.
10. Lavado de envases extrasucios.
11. Celaduría.

Parágrafo 1: A partir de la presente Convención Colectiva, los salarios para los trabajadores que las Empresas de Servicios Temporales o similares suministren a EMBOTELLADORA ROMAN S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. se establecerán en el Contrato de Prestación de este servicio de suministro, por un valor no inferior a aquel que está establecido en la estructura salarial de la Compañía para este oficio u otro similar, si no existe como tal.

Parágrafo 2: Es entendido que quedan incluidos dentro de las excepciones reservadas en este artículo los contratos que tenga necesidad de celebrar la Empresa, con el fin de reemplazar a trabajadores que disfruten vacaciones, permisos o que no puedan desempeñar sus funciones por cualquier causa establecida en la Ley o en la presente Convención.



Parágrafo 3: La Empresa, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo entregará a los trabajadores que en el futuro enganche mediante contrato de trabajo a término indefinido, copia del contrato en un término no mayor de quince (15) días contados a partir de su ingreso.

Artículo 9: Reemplazos y Ascensos y Prelación para Llenar Vacantes: La empresa aceptará al personal que haya sido recomendado por el sindicato, siempre y cuando reúna las condiciones de aptitud y demás requisitos exigidos por la Empresa.

A) Reemplazos: En el caso que un trabajador reemplace a otro de mayor categoría y salario, recibirá a partir del primer día del reemplazo, el salario del cargo a ocupar.

Queda entendido que al volver a su puesto anterior el trabajador reemplazante, ganará el salario de su cargo anterior, sin que esto implique desmejoras de ninguna clase.

B) Ascensos: Cuando un trabajador sea ascendido, devengará a partir del primer día el salario asignado al cargo para el cual fue promovido.

Para llenar las vacantes que se presenten, se dará prioridad a los trabajadores más antiguos de la Empresa, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo, teniendo en cuenta prioritariamente los siguientes conceptos: Nivel educativo, práctica y experiencia en el trabajo a desempeñar, curso de entrenamiento y hoja de vida.

Para estos efectos se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) La Empresa publicará en cartelera quince (15) días antes de realizarse los exámenes la identificación del cargo vacante y los requisitos del mismo.
- 2) Para llenar estas vacantes se hará primeramente un concurso interno y si los empleados de la compañía no llenan o reúnen los requisitos y/o aprueban los respectivos exámenes, dicho concurso se realizará con personal externo.
- 3) En caso de duda, los aspirantes al cargo podrán solicitar revisión del examen dentro de los tres (3) días siguientes en que conozcan sus resultados.
- 4) En la práctica de los exámenes de conocimiento podrá estar presente como observador (no participante) un representante del sindicato.
- 5) El resultado de los exámenes se publicarán en cartelera, siempre y cuando los aspirantes lo autoricen por escrito.



C) Ascensos para Segundos Vendedores: La Empresa al presentarse alguna vacante, tendrá en cuenta los segundos vendedores que acrediten licencia de conducción profesional en la categoría exigida para el cargo, así como también los resultados obtenidos en un examen de eficiencia y cultura que se practicará al aspirante.

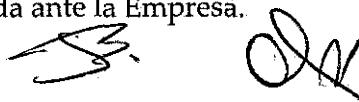
D) Vacante de Rutas de Ventas: Cuando se presenten vacantes en rutas de ventas, éstas serán provistas con aquellos primeros y segundos vendedores, según el caso por orden de antigüedad y conocimiento.

La empresa asignará las rutas en un término no mayor a cuarenta y cinco (45) días.

Parágrafo: El Segundo Vendedor que sea ascendido a Primer Vendedor, tendrá un período de prueba en el nuevo cargo de treinta (30) días calendarios, al término de los cuales sino se le ha informado lo contrario, quedará asignado a la ruta. Si el aspirante no es confirmado en el nuevo cargo, volverá al anterior sin que esto implique desmejora de ninguna clase.

Artículo 10: Trabajadores Accidentados: La Empresa se compromete a dar trabajo adecuado a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo, que hayan sido intervenidos quirúrgicamente o sufrido enfermedad profesional que le hayan ocasionado lesiones que los incapaciten para desempeñar sus labores anteriores en concepto del Instituto de Seguros Sociales. En consecuencia, al ser reubicado se le pagará el salario más alto entre los dos cargos, a fin de que no resulte desmejorado.

Parágrafo: Para los efectos de la presente Convención, se entiende por accidente de trabajo, no solo el que le ocurra al trabajador en desarrollo de sus funciones, sino también el que se origine cuando se desplace del lugar de su residencia al lugar de su trabajo y viceversa y en actividades organizadas por la Empresa o en uso de permisos convencionales estipulados por el Artículo 5o. de la Convención Colectiva vigente, de acuerdo con lo contemplado en dicho artículo. De análoga manera aquel que le ocurra al trabajador como consecuencia de su desplazamiento a raíz de la muerte o enfermedad de los padres, hermano, hijo y esposa o compañera permanente debidamente registrada ante la Empresa.



Artículo 11: Horario de trabajo y transporte de personal:

a) Horario de Trabajo: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el horario para el personal directo de producción en las plantas de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar será:

Planta de Barranquilla:

de 7:00 a.m.	A	3:00 p.m.
de 3:00 p.m.	A	11:00 p.m.
de 11:00 p.m.	A	7:00 a.m.

Planta de Cartagena:

de 6:00 a.m.	A	2:00 p.m.
de 10:00 a.m.	A	6:00 p.m.
de 2:00 p.m.	A	10:00 p.m.
de 10:00 p.m.	A	6:00 a.m.

Planta de Montería y Valledupar:

de 6:00 a.m.	A	2:00 p.m.
de 10:00 a.m.	A	6:00 p.m.
de 2:00 p.m.	A	10:00 p.m.

En las plantas de Cartagena y Montería se podrán utilizar los turnos de 6:00 a.m. a 10:00 a.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. en los meses de febrero y octubre para efectos de otorgar vacaciones colectivas a este personal. En la planta de Valledupar se podrá utilizar el mismo turno cuando se necesite por incremento en las ventas.

Igualmente las planta de Montería y Valledupar podrán programar producción en los horarios de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. cuando las circunstancias lo exijan; tales como incremento de la producción y mantenimiento.

El personal de los distintos turnos de producción se rotará semanalmente, de lunes a sábado, de acuerdo con los horarios establecidos en la presente convención. Excepcionalmente se podrá variar el horario de trabajo por incrementos en la producción, por daños en la maquinaria y equipos de la línea y otras causas de fuerza mayor, tales como falta de materias primas. Esta variación será comunicada al turno o turnos afectados, con una anticipación no inferior a 24 horas.

Para el personal de mantenimiento automotor la empresa les indicará el horario y la rotación entre sí, de acuerdo con las necesidades de ella.

Para el personal indirecto de producción y mantenimiento regirán los horarios que hasta la fecha han venido operando y seguirán rigiendo por la vigencia de esta convención, que serán variados de acuerdo con las circunstancias, tales como incremento en la producción y mantenimiento. Estos serán rotativos, los cuales serán comunicados al trabajador con anticipación.

b) Transporte de Personal: Este servicio se prestará dentro del casco urbano de la ciudad:

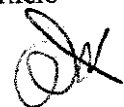
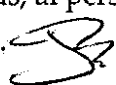
1) Planta de Barranquilla: Se prestará al personal que comience ó termine sus labores a las 6:00 a.m., 7:00 a.m., y 11:00 p.m. Adicionalmente se prestará al turno que inicia a las 3:00 p.m.

Además este servicio se prestará al personal de producción que reside en Sabana Larga, Baranoa, Santo Tomás, Sabana Grande, Malambo y Puerto Colombia que inicie ó termine su labor en el horario de las 11:00 p.m. y al personal que termine su turno a las 7:00 a.m., que resida en Santo Tomás, Puerto Colombia, o Malambo.

La Compañía se compromete a prestar una solución a la necesidad de transporte de aquellos trabajadores que viven en Santo Tomás, Puerto Colombia o Malambo desde el límite municipal de Barranquilla hasta la Planta Barranquilla, para llegar a atender las labores del turno que inicia a las siete (7) a.m.

En el Depósito de Santa Marta se prestará únicamente el servicio de transporte en el horario de las 6:00 a.m.

2) Planta de Cartagena: Se prestará al personal que comience ó termine sus labores a las 6:00 a.m. y 10:00 p.m. Además, al personal de producción que reside en Turbaco que inicie labores en ese mismo horario.



3) Planta de Montería: Se prestará al personal que comience ó termine sus labores a las 6:00 a.m. y 10:00 p.m. Además, lo seguirá prestando al personal de producción que termine a las 6:00 p.m.

En el Depósito de Corozal se prestará este servicio únicamente en el horario de las 6:00 a.m. y reconocerá y pagará a los trabajadores que por razón de su residencia deban desplazarse de Corozal a Sincelejo el valor del servicio del transporte intermunicipal, siempre y cuando no se preste el mismo por parte de la empresa.

4) Planta de Valledupar: Se prestará al personal que comience ó termine sus labores a las 6:00 a.m., 2:00 p.m., 6:00 p.m y excepcionalmente a las 10:00 p.m.

Parágrafo 1: La empresa reconocerá al personal que labora en los turnos partidos de producción el valor del transporte del bus urbano que rija para cada ciudad, tanto de ida como de regreso. Dicho reconocimiento se hará para dos (2) buses diarios. Igual reconocimiento se hará a los operarios de montacarga de planta que laboren en tales horarios.

Parágrafo 2: Cuando el turno de producción termine sus labores después de las 7:00 p.m. en las plantas de Cartagena, Montería y Valledupar y después de las 8:00 p.m. en la Planta de Barranquilla, se le suministrará a este personal el servicio de transporte de bus. Igualmente se prestará este servicio a los operarios de montacarga de planta y a los mecánicos de mantenimiento que hubieren laborado en esos mismos horarios.

Artículo 12: Tiempo de Alimentación: La Empresa dará en forma escalonada sin que se paralice la producción normal media (1/2) hora de descanso remunerado para alimentación al personal que trabaje en el Departamento de Producción. Para este fin, el Jefe de Producción designará al personal que se requiera para reemplazar a los trabajadores que estén tomando la alimentación.

En cada una de las Plantas se fijan los siguientes horarios así:

Cartagena: De: 7:30 a.m. a 9:30 a.m.; De: 4:30 p.m. a 6:30 p.m.

Barranquilla: De: 11:30 a.m. a 1:30 p.m.; De: 5:00 p.m. a 7:00 p.m.

Montería: De: 7:30 a.m. a 9:30 a.m., De: 12:00 m a 2:00 p.m.; De 5:00 p.m. a 7:00 p.m.

Valledupar: De 7:00 a.m. a 9:00 a.m.; De 12:00 m a 2:00 p.m. De 5:00 p.m. a 7:00 p.m.



Parágrafo 1: También se concederá media (1/2) hora de descanso remunerado y en forma escalonada al personal que labora en turnos partidos de producción y a los operarios de montacargas que laboren en dichos horarios.

Parágrafo 2: La Empresa, como lo ha venido haciendo, concederá al personal que trabaje turnos continuos media (1/2) hora diaria de descanso remunerado en forma escalonada para alimentación. Para este fin, el jefe inmediato fijará el horario correspondiente.

Artículo 13: Terminación del Contrato por Enfermedad: En los casos en que el Instituto de Seguros Sociales "ISS" o entidades que la reemplacen o sustituyan ordene incapacidad laboral o preste los servicios asistenciales por más de ciento ochenta (180) días la Empresa pagará al trabajador afectado hasta por trescientos (300) días el valor total de los salarios, prestaciones, auxilios e indemnizaciones, que corresponden pagar al Instituto de Seguros Sociales "ISS" o entidades que la reemplacen o sustituyan.

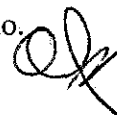
La Empresa se reembolsará de las sumas pagadas al trabajador inmediatamente el "ISS" o entidades que la reemplacen o sustituyan las cancele. Para éste efecto el trabajador endosará la correspondiente incapacidad a favor de la Empresa. Igualmente tendrá el trabajador incapacitado derecho a recibir las primas legales y extralegales pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando la Empresa dé por terminado un contrato de trabajo después de trescientos (300) días, invocando la causal del numeral 15, letra a), del Artículo 7o.- del Decreto 2351 de 1965, reconocerá y pagará al trabajador el valor de la indemnización contemplada en el Artículo 7o. de la presente Convención Colectiva de Trabajo aumentada en un veinte por ciento (20%).

Artículo 14: Descuento por Beneficio de la Convención: La empresa descontará a los trabajadores que se beneficien de la presente convención el valor de los primeros quince (15) días de los aumentos salariales y los entregará a las respectivas tesorerías de sus subdirectivas y/o seccionales, a más tardar el quinto (5o) día hábil a su recaudo.

Artículo 15: Cuotas Sindicales y Descuentos Para Cooperativa:

La Empresa se compromete a enviar al Sindicato y a la Cooperativa las cuotas que hayan sido recaudadas por autorización de ellos, acompañadas de las copias de los listados correspondientes, a más tardar veinticuatro (24) horas después de su recaudo.



Artículo 16: Aporte y Auxilio Sindical:

a) Sindical. La Empresa entregará por una sola vez a cada una de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Cartagena, Montería, Valledupar y Santa Marta la suma de siete millones quinientos cincuenta y tres mil novecientos sesenta y un pesos (\$7.553.961) durante el primer año de vigencia de la Convención y para el segundo año de vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021 certificado por el DANE.

b) Préstamo Especial para el Fomento Sindical. La Empresa hará un préstamo a cada una de las subdirectivas y/o seccionales (Cartagena, Barranquilla, Montería, Valledupar y Santa Marta), por la suma de veinte millones quinientos ochenta y ocho mil noventa y tres pesos (\$20.588.093) pagaderos en veinticuatro (24) meses con intereses del 0.75% mensual sobre saldos.

c) Auxilio especial para Directivas Nacionales: La empresa reconocerá y pagará como auxilio directamente a las Directivas Nacionales de SINALTRAINAL Y SINALTRAINBEC por una sola vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la suma de dos millones doscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos pesos (\$2.289.400) para cada una de ellas. Este auxilio se desembolsará dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

d) Auxilio para celebración Día del Trabajo: Con motivo de la celebración del 1º de mayo día del trabajo, La Empresa auxiliará a los sindicatos SINALTRAINAL y SINALTRAINBEC por cada una de las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Montería, Valledupar y Santa Marta con cuatrocientos ochenta y dos mil ciento treinta y un pesos (\$482.131); igualmente obsequiará diez (10) cajas de producto para las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar y cinco (5) cajas para la ciudad de Santa Marta, adicionalmente hará préstamos de carpas para dicho evento.

e) Reciclables: La Empresa concede a favor de los sindicatos, el derecho de preferencia para la adquisición del material reciclable tales como: cajas de cartón, bolsas de azúcar, papel picado, canastas plásticas, canecas, aceite quemado y chatarra. Para la primera compra y por única vez se le otorgará un descuento al 30% del precio en lista que tenga señalado la Empresa y permanentemente otorgará un descuento equivalente al 5% sobre el precio vigente en el mercado local de las mismas.



f) Derechos Humanos y Medio Ambiente: La Empresa auxiliará a las organizaciones sindicales con la suma de sesenta y nueve millones setecientos cinco mil cuatrocientos treinta y ocho pesos (\$69.705.438) para la vigencia de la Convención del primero (1) marzo de 2020 al veintiocho (28) de febrero de 2022 con destino a la realización de eventos relacionados con derechos humanos y medio ambiente. En el entendimiento que será nueve millones novecientos cincuenta y siete mil novecientos dos pesos (\$9.957.902) por cada subdirectivas y/o Seccionales.

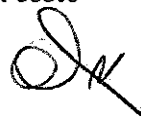
Artículo 17: Uniformes y Calzado: La Empresa suministrará a sus trabajadores, excluyendo a los Gerentes, Jefes de Sección, Auxiliares de Contabilidad, Supervisores de ventas, Secretarías y Encargados de Depósitos, tres (3) uniformes, pantalón en tela Jean y camisa en tela Chambridge cada seis (6) meses, en junio y diciembre; setecientos cincuenta (750) gramos de jabón en barra mensualmente y tres (3) pares de botas al año en la siguiente forma: dos (2) pares de botas Grulla u otras de igual calidad que se encuentren en el mercado, en los meses de abril y diciembre y un (1) par de botas Grulla tipo Industrial en el mes de agosto y por año convencional. Estas prendas se entregarán bajo la condición de que sean utilizadas exclusivamente por los trabajadores. Con todo, cuando las circunstancias de deterioro de uniformes y calzado lo exijan, la empresa los restituirá.

Artículo 18: Elementos de Seguridad: La Empresa suministrará con carácter devolutivo, a los trabajadores elementos de seguridad industrial, tales como capote, guantes, gafas de seguridad, caretas, tapones auditivos, casco de seguridad, fajas, y demás elementos necesarios para su protección.

Artículo 19: Reconocimiento de la diferencia entre salario y el auxilio monetario del ISS o entidades que la reemplacen o sustituyan: Cuando el ISS o entidades que la reemplacen o sustituyan incapacite a un trabajador, la Empresa cubrirá la diferencia resultante entre el auxilio que pague el ISS o entidades que la reemplacen o sustituyan y el salario del trabajador, hasta por un término de ciento ochenta (180) días. En el evento de que el valor de la incapacidad sea mayor al salario real, la Empresa le devolverá al trabajador la diferencia.

Parágrafo 1o.: Los tres (3) primeros días de incapacidad, ordenados por el ISS o entidades que la reemplacen o sustituyan serán pagados en su totalidad por la Empresa.

Parágrafo 2o.: Cuando los servicios asistenciales del ISS o entidades que la reemplacen o sustituyan se paralicen, la Empresa prestará estos servicios por su propia cuenta, sin costo alguno para el trabajador.



Artículo 20: Pago de incapacidades: La Empresa pagará directamente al trabajador el valor de las incapacidades que sean ordenadas por el ISS o entidades que la reemplacen o sustituyan. El Trabajador endosará a favor de la empresa la correspondiente incapacidad para que esta última pueda hacer efectivo su cobro.

A los trabajadores tales incapacidades les serán pagadas considerando los términos de la ley, esto es, 75% EPS y 100% A.R.L sobre el ingreso base de aportes.

Artículo 21: Garantía para trabajadores detenidos: La Empresa amplía a cuarenta y cinco (45) días el término legal de que trata el artículo 70.-, literal a), numeral 7 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Cuando un trabajador sea detenido o arrestado por distintas circunstancias y en cualquier etapa procesal obtenga su libertad o se profiera en su favor preclusión de la investigación o cualquier otra decisión judicial o policial que lo desvincule o absuelva del proceso, el trabajador será reestablecido de manera inmediata a sus labores y en el cargo que ejercía en el momento de su detención.

En caso de delito contra el patrimonio económico de la Empresa, el restablecimiento del trabajador se producirá cuando este sea desvinculado o absuelto del proceso.

Parágrafo: Restablecido el trabajador en su cargo, se entenderá que hubo suspensión del contrato.

Artículo 22: Estudios trabajadores: Cuando un Trabajador desee cursar estudios en Institutos de Capacitación y Superiores, la Empresa, continuará como lo viene haciendo hasta ahora, dando facilidades y lo auxiliará con el cuarenta y dos por ciento (42%) del valor de la matrícula. Ahora bien, si el trabajador no aprueba el período académico para el cual se le otorgó el auxilio, no tendrá derecho a un nuevo auxilio sino una vez haya aprobado el período siguiente.

Artículo 23: Cupos del Sena: La Empresa se compromete a patrocinar a los hijos, hermanos, sobrinos y nietos de trabajadores y pensionados, en el número que le asigne el SENA y para los cursos de complementación de sus trabajadores les facilitará el acceso al Sena u otra institución similar, a quienes quieran complementar sus respectivos oficios.

Artículo 24: Reglamento Interno de Trabajo, de Higiene y Seguridad Social: Tan pronto el Ministerio del Trabajo apruebe los reglamentos de trabajo, higiene y seguridad social, la Empresa los editará y entregará un folleto a cada uno de los trabajadores.

Artículo 25: Garantía y derechos sindicales: La Empresa permitirá que dentro de sus instalaciones se realicen actividades sindicales siempre y cuando no se perturben con ellas el desarrollo de las labores de los trabajadores. Cuando se trate de un miembro de la Subdirectiva y/o Seccional o Comité que desee ingresar a la Empresa para desarrollar dichas actividades, deberá previamente solicitar y obtener permiso del Jefe Inmediato o en su defecto del Gerente de la planta. Cumplida su actividad, deberá abandonar inmediatamente las instalaciones de la Compañía.

CAPITULO II

SALARIO, PRIMAS Y OTROS.

Artículo 26: Salario de Enganche: La Empresa pagará a los trabajadores de Planta o de asignación fija que en el futuro entren a su servicio un salario de enganche por el período de prueba equivalente al noventa por ciento (90%) del salario básico, correspondiente al Oficio o Cargo que vaya a desempeñar el trabajador. Cumplido el período de prueba el trabajador devengará el salario básico respectivo del cargo que esté desempeñando.

Artículo 27: Nivelación de Salarios: La Empresa mantendrá su actual nivelación de salario básico para cada uno de los diferentes cargos en todas las plantas.

Parágrafo: De esta nivelación queda excluido el siguiente personal: Gerentes, Abogados, Contadores, Jefes de Ventas, Trabajadores Sociales, Auxiliares de Contabilidad, Controles de Calidad, Encargados de Depósito, Supervisores de Ventas, Jefes de propaganda, y Jefes de Sección.

Artículo 28: Aumento de salarios al personal de planta o de asignación fija: La Empresa aumentará los sueldos al personal de planta o de asignación fija, en la siguiente forma:

1o.- A partir del 1ro. de Marzo del 2020, un 4,15%.

2o.- A partir del 1ro. de Marzo del 2021, la Empresa reajustará los anteriores salarios con un incremento del IPC Nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

Parágrafo 1: Quedan excluidos del aumento pactado en esta Convención el personal de Empleados de Planta de Asignación Fija, los siguientes funcionarios y empleados de la Empresa: Gerentes, Abogados, Contadores, Jefes de Ventas, Trabajadores Sociales, Jefes de Sección, Jefes de propaganda, Supervisores de Ventas, Auxiliares de Contabilidad, Controles de Calidad y Encargados de Depósito.



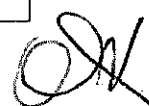
Artículo 29: Comisión a Primeros y Segundos Vendedores de las Rutas Comerciales Urbanas y Foráneas, Post-mix y Premix.

a) A partir del 1o. de marzo del 2020, las comisiones de dicho personal por caja vendida quedarán así:

VENEDORES RUTAS LOCALES

Comisión Por Caja

PRODUCTO		RUTAS LOCALES	
TAMAÑO	UNIDADES	1ER VENDEDOR	2DO VENDEDOR
6,0 Onzas	30	\$ 320,38	\$ 312,80
6,5 Onzas	30	\$ 320,38	\$ 312,80
12 Onzas	30	\$ 426,40	\$ 416,71
1 Litro	12	\$ 557,26	\$ 548,35
8 Onzas	24	\$ 557,26	\$ 548,35
10 Onzas	24	\$ 557,26	\$ 548,35
1,25 Litros Ret	12	\$ 557,26	\$ 548,35
1,25 Litros NR	12	\$ 557,26	\$ 548,35
2 Litros	8	\$ 557,26	\$ 548,35
2,25 Litros	8	\$ 557,26	\$ 548,35
2,5 Litros	8	\$ 557,26	\$ 548,35
3 Litros	6	\$ 557,26	\$ 548,35
20 Onzas	15	\$ 557,26	\$ 548,35
Lata	24	\$ 557,26	\$ 548,35
0,5 Litros	15	\$ 557,26	\$ 548,35
Powerade	15	\$ 557,26	\$ 548,35
Manantial 0,6 Litros	24	\$ 557,26	\$ 548,35
Manantial 1,5 Litros	9	\$ 557,26	\$ 548,35
Santa Clara Botellón	1	\$ 569,96	\$ 561,17
Agua Club K 300 cc	78	\$ 569,96	\$ 561,17

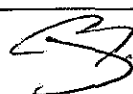


Parágrafo: Cuando salga (n) nuevo (s) producto (s) o se cambie el volumen en las distintas presentaciones, la empresa reajustará y pagará las comisiones a los primeros y segundos vendedores en proporción a su contenido.

VENDEDORES RUTAS FORÁNEAS

Comisión Por Caja

PRODUCTO		RUTAS FORÁNEAS	
TAMAÑO	UNIDADES	1ER VENDEDOR	2DO VENDEDOR
6,0 Onzas	30	\$ 330,41	\$ 322,93
6,5 Onzas	30	\$ 330,41	\$ 322,93
12 Onzas	30	\$ 439,70	\$ 429,14
1 Litro	12	\$ 573,98	\$ 564,83
8 Onzas	24	\$ 573,98	\$ 564,83
10 Onzas	24	\$ 573,98	\$ 564,83
1,25 Litros Ret	12	\$ 573,98	\$ 564,83
1,25 Litros NR	12	\$ 573,98	\$ 564,83
2 Litros	8	\$ 573,98	\$ 564,83
2,25 Litros	8	\$ 573,98	\$ 564,83
2,5 Litros	8	\$ 573,98	\$ 564,83
3 Litros	6	\$ 573,98	\$ 564,83
20 Onzas	15	\$ 573,98	\$ 564,83
Lata	24	\$ 573,98	\$ 564,83
0,5 Litros	15	\$ 573,98	\$ 564,83
Powerade	15	\$ 573,98	\$ 564,83
Manantial 0,6 Litros	24	\$ 573,98	\$ 564,83
Manantial 1,5 Litros	9	\$ 573,98	\$ 564,83
Santa Clara Botellón	1	\$ 586,68	\$ 577,45
Agua Club K 300 cc	78	\$ 586,68	\$ 577,45



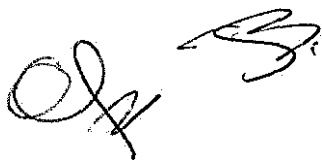

Parágrafo: Cuando salga (n) nuevo (s) producto (s) o se cambie el volumen en las distintas presentaciones, la empresa reajustará y pagará las comisiones a los primeros y segundos vendedores en proporción a su contenido.

b) A partir del 1ro. de Marzo del 2021, la Empresa reajustará los anteriores salarios con un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el período comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE.

Parágrafo: Para los vendedores de Post-mix y Premix las comisiones y los salarios se reajustarán en el mismo porcentaje pactado para la vigencia de la presente convención.

Artículo 30: Comisiones a Primeros y Segundo Vendedores de Rutas de Hogares:

a) A partir del 1o. de marzo del 2020, las comisiones de dicho personal por caja vendida quedarán así:



VENDEDORES

Comisión Por Caja

PRODUCTO		RUTAS HOGARES	
TAMAÑO	UNIDADES	1ER VENDEDOR	2DO VENDEDOR
6,0 Onzas	30	\$ 661,78	\$ 649,44
6,5 Onzas	30	\$ 661,78	\$ 649,44
12 Onzas	30	\$ 1.026,89	\$ 1.007,70
1 Litro	12	\$ 932,14	\$ 915,84
8 Onzas	24	\$ 932,14	\$ 915,84
10 Onzas	24	\$ 932,14	\$ 915,84
1,25 Litros Ret	12	\$ 932,14	\$ 915,84
1,25 Litros NR	12	\$ 932,14	\$ 915,84
2 Litros	8	\$ 932,14	\$ 915,84
2,25 Litros	8	\$ 932,14	\$ 915,84
2,5 Litros	8	\$ 932,14	\$ 915,84
3 Litros	6	\$ 932,14	\$ 915,84
20 Onzas	15	\$ 932,14	\$ 915,84
Lata	24	\$ 932,14	\$ 915,84
0,5 Litros	15	\$ 932,14	\$ 915,84
Powerade	15	\$ 932,14	\$ 915,84
Manantial 0,6 Litros	24	\$ 932,14	\$ 915,84
Manantial 1,5 Litros	9	\$ 932,14	\$ 915,84
Santa Clara Botellón	1	\$ 932,14	\$ 915,84
Agua Club K 300 cc	78	\$ 932,14	\$ 915,84

Parágrafo: Cuando salga (n) nuevo (s) producto (s) o se cambie el volumen en las distintas presentaciones, la empresa reajustará y pagará las comisiones a los primeros y segundos vendedores en proporción a su contenido.

b) A partir del 1ro. de Marzo del 2021, la Empresa reajustará los anteriores salarios con un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el período comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE.

152

Parágrafo: Para los vendedores de Post-mix y Premix las comisiones y los salarios se reajustarán en el mismo porcentaje pactado para la vigencia de la presente convención.

VENEDORES RUTAS HOGARES FORANEAS

Comisión por caja

PRODUCTO		RUTAS HOG + FOR	
TAMAÑO	UNIDADES	1ER VENDEDOR	2DO VENDEDOR
6,0 Onzas	30	\$ 330,41	\$ 322,93
6,5 Onzas	30	\$ 330,41	\$ 322,93
12 Onzas	30	\$ 439,70	\$ 429,14
1 Litro	12	\$ 573,98	\$ 564,83
8 Onzas	24	\$ 573,98	\$ 564,83
10 Onzas	24	\$ 573,98	\$ 564,83
1,25 Litros Ret	12	\$ 573,98	\$ 564,83
1,25 Litros NR	12	\$ 573,98	\$ 564,83
2 Litros	8	\$ 573,98	\$ 564,83
2,25 Litros	8	\$ 573,98	\$ 564,83
2,5 Litros	8	\$ 573,98	\$ 564,83
3 Litros	6	\$ 573,98	\$ 564,83
20 Onzas	15	\$ 573,98	\$ 564,83
Lata	24	\$ 573,98	\$ 564,83
0,5 Litros	15	\$ 573,98	\$ 564,83
Powerade	15	\$ 573,98	\$ 564,83
Manantial 0,6 Litros	24	\$ 573,98	\$ 564,83
Manantial 1,5 Litros	9	\$ 573,98	\$ 564,83
Santa Clara Botellón	1	\$ 586,68	\$ 577,46
Agua Club K 300 cc	78	\$ 586,68	\$ 577,46




Parágrafo: Cuando salga (n) nuevo (s) producto (s) o se cambie el volumen en las distintas presentaciones, la empresa reajustará y pagará las comisiones a los primeros y segundos vendedores en proporción a su contenido.

c) A partir del 1ro. de Marzo del 2021 quedaran así:

Sobre la cifra establecida para el primer año, se aplicará un incremento equivalente al IPC Nacional más 1,15 puntos, arrojado en el período comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE.

Artículo 31: Remuneración del descanso dominical y festivo para vendedores: La Empresa pagará el descanso dominical y el de los festivos con el promedio de lo devengado por el vendedor en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días hábiles laborales.

Parágrafo: En caso de salir a vender en días dominicales o feriados, la comisión por venta de caja vendida se pagará el doble.

Artículo 32: Protección de salarios vendedores: La Empresa garantiza que en ninguna de sus Plantas, Distribuidoras o Depósitos tendrá rutas comerciales de ciudad o foráneas con volúmenes de ventas real inferior a tres mil novecientas (3.900) cajas mensuales de treinta (30) botellas, en consecuencia cuando un vendedor no alcance a percibir en algún mes el salario correspondiente al anterior volumen, la Empresa le pagará las comisiones de las tres mil novecientas (3.900) cajas.

Ejemplo: para la liquidación de la protección a vendedores en el caso de un primer vendedor:

Primer Vendedor:

Cajas		Valor	Comisión
30 botellas			
3.900	x	313, 93	\$1,224,346



Determinación de los dominicales y festivos:

$$\$1,224,346 / 24.5 * 5.5 = 274,853$$

Total protección:

Primer año **\$1,499,200**

Segundo año.

A partir del 1º de Marzo del 2021, la empresa reajustará los anteriores salarios con un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.

Parágrafo 1o.: Cuando el vendedor supere con su venta el volumen de las tres mil novecientas (3.900) cajas de treinta (30) botellas, se le pagará en ese mes de acuerdo con la comisión por cajas establecida en la presente convención.

Parágrafo 2o.: La Empresa pagará a los Primeros Vendedores de Rutas Nuevas y a los Supernumerarios, la cifra diaria de cincuenta y ocho mil setenta y tres pesos (\$58.073) durante el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE.

La Empresa pagará a los Segundos Vendedores de rutas nuevas y a los supernumerarios, una cifra diaria de cincuenta y siete mil quinientos noventa pesos (\$57.590) durante el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE.

Los días que estos vendedores salgan a ruta, se les pagará la comisión por las cajas vendidas, si esta es superior al salario diario aquí establecido.

Parágrafo 3o.- A los Primeros y Segundos Vendedores que devenguen por promedio y a los que habiendo tenido una ruta fija y por cualquier circunstancia se encuentren en patio y que tengan el sueldo promediado, la Empresa les aumentará el cuatro punto quince por ciento (4.15%) durante el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE.



Artículo 33: Salario a Transportadores:

La Empresa pagará los salarios de los Transportadores en la siguiente forma:

1. Por viaje redondo, es decir de ida y regreso de la ciudad de Barranquilla al Depósito de Santa Marta o viceversa; de la Ciudad de Montería al Depósito de Caucasia o viceversa; de la ciudad de Valledupar al Depósito de Bosconia o viceversa; de la ciudad de Cartagena a Barranquilla o viceversa, la suma de ochenta mil ciento veintiún pesos (\$80.121) para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE; más la liquidación de dominicales y días festivos sobre la base de los días laborados en la semana inmediatamente anterior.
2. Por viaje redondo, es decir de ida y regreso de la ciudad de Cartagena a la ciudad de Montería o viceversa; de la ciudad de Montería a Magangué o viceversa; y de la ciudad de Barranquilla al Depósito de Maicao o viceversa, la suma de noventa y siete mil ochocientos treinta y dos pesos (\$97.832) para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE; más la liquidación de dominicales y días festivos sobre la base de los días laborados en la semana inmediatamente anterior.
3. Por viaje redondo, es decir ida y regreso de la ciudad de Montería al Depósito de Corozal la suma de ochenta y tres mil doscientos cincuenta y cuatro pesos (\$83.254) para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE, más la liquidación de dominicales y días festivos sobre la base de los días laborados en la semana inmediatamente anterior.
4. Para aquellos viajes de transportadores no incluidos en estos numerales, se establece que la cifra que actualmente se está pagando se incrementará para el primer año de vigencia de esta convención en el cuatro punto quince por ciento (4.15%) y para el segundo año de su vigencia un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE, que son los porcentajes de incrementos que se pactaron para salarios.



Artículo 34: Día en planta para los transportadores: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el día en planta a los transportadores se pagará en la siguiente forma:

Cuando un transportador salga con su viaje después de cuatro (4) horas y hasta seis (6) horas de haber llegado a la Planta, Distribuidora o Depósito, se le pagará medio (1/2) día en patio más el valor del viaje.

Cuando un transportador salga con su viaje después de seis (6) horas de haber llegado a la Planta, Distribuidora o Depósito, se le pagará el día completo en patio más el valor del viaje.

Cuando un transportador no haya podido salir después de estar en Planta, Distribuidora o en el Depósito ocho (8) horas, no estará obligado a salir y solamente lo hará poniéndose de común acuerdo con la Empresa.

El medio (1/2) día o el día completo en patio se pagará de acuerdo con el promedio de lo devengado por el transportador en la semana inmediatamente anterior.

Artículo 35: Reestructuración de zonas o rutas: Cuando la empresa efectúe reestructuración o recortes parciales de rutas procederá de la siguiente forma:

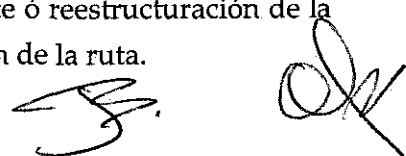
1. Se realizará un censo total de detallistas en la ruta afectada en la cual constará el número de cajas vendidas. El total de las cajas vendidas resultantes del censo deberá ser una cifra similar al promedio observado en la ruta en los últimos seis meses. La elaboración de este censo estará a cargo del Jefe de Ruta y del vendedor de la ruta.

2. Con base en este censo la empresa procederá a elaborar un estudio técnico para el recorte de cada ruta, indicando el cálculo real de las cajas y detallistas a recortar.

3. Una vez establecido el recorte, la Empresa procederá de la siguiente forma:

a) Se establecerá el promedio de las cajas vendidas por los vendedores en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha del recorte o reestructuración, ó proporcionalmente si el tiempo laborado fuere menor.

b) Durante treinta y seis (36) meses la empresa pagará una suma fija mensual resultante de la diferencia del salario promedio establecido antes del recorte ó reestructuración de la ruta y el salario establecido después del recorte ó reestructuración de la ruta.



Ejemplo del cálculo de la suma fija mensual:

Ruta X (comisión por caja \$1.00)

Venta promedio antes del recorte 7.000 cajas

Recorte calculado 2.000 cajas

Venta promedio después del recorte 5.000 cajas

Salario promedio mensual antes del recorte \$8.571

Salario promedio mensual después del recorte \$6.122

Suma fija mensual \$2.449

Vencido el término de los treinta y seis (36) meses, la empresa reconocerá y pagará a los vendedores afectados con el recorte de ruta, por una sola vez la suma de ciento ochenta y siete mil ciento diez pesos (\$187.110) y para el segundo año de su vigencia un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE, que constituirá salario para todos los efectos legales.

c) A partir de la fecha de reestructuración ó recorte, el primero y segundo vendedor devengará la suma fija mencionada en el literal b), más las comisiones de las ventas que realicen. Esta suma fija que corresponde a la indemnización por reestructuración ó recorte de la ruta, constituirá salario para todos los efectos legales.

d) Si los vendedores de la ruta ó rutas afectadas tuvieran alguna inconformidad con el recorte ó reestructuración podrán apelar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del recorte ó reestructuración ante el comité obrero patronal, y éste deberá resolverla en su primera reunión y del acuerdo a que se llegare se le comunicará, por escrito a los vendedores. En caso de no llegar a ningún acuerdo con el comité obrero-patronal, la administración de la planta tomará la decisión final dentro de su orden administrativo.

e) Cuando la empresa instale aparatos dispensadores o Post-Mix que afecten o disminuyan directamente el volumen de las ventas de una ruta, la empresa procederá a pagar este recorte de acuerdo con la misma reglamentación establecida en los numerales anteriores.

Parágrafo 1: La tripulación podrá escoger entre la ruta madre y la ruta hija y si la ruta naciere de dos (2) ó más rutas, la tripulación podrá escoger la ruta hija por orden de antigüedad.



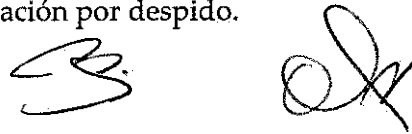
Parágrafo 2: Cuando ocurran aumentos convencionales en las comisiones de ventas, a los vendedores de rutas recortadas se les reajustará la suma fija por concepto de indemnización, multiplicando el número de cajas mensuales recortadas por la nueva comisión y el resultante será la nueva suma mensual que se pagará a partir de la fecha del aumento convencional de comisión por venta.

Artículo 36: Cambio de vendedores de una ruta a otra: Cuando la Empresa cambie los primeros y segundos vendedores de unas rutas a otras, les pagará cuando menos el salario devengado en la ruta anterior, a fin de que no resulten desmejorados. Para efectos de esta cláusula se entenderá como salario devengado los siguientes conceptos: El promedio de las comisiones devengadas en los seis (6) meses inmediatamente anterior a la fecha de cambio de ruta, o proporcionalmente si el tiempo laborado fuere menor, el descanso dominical y festivo, el trabajo en domingo y festivo, las incapacidades y los permisos remunerados.

Parágrafo: Cuando el promedio de tres (3) meses consecutivos posteriores al cambio de ruta sea superior al promedio previamente establecido, cesará automáticamente la aplicación de esta cláusula.

Artículo 37: Salario base para liquidación de primas extralegales: Las primas extralegales de antigüedad, vacaciones, Junio y navidad se cancelarán tomando como base el salario promedio devengado por el trabajador durante los últimos seis (6) meses de servicio o proporcionalmente si su tiempo de servicio fuere menor. Además se tendrá en cuenta los gastos de viaje en carretera, las horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominicales y festivos, auxilio de transporte, la prima de producción y el auxilio de alimentación.

Artículo 38: Salario base para liquidación de prestaciones sociales: La Empresa computará como salario las primas extralegales de junio, navidad, vacaciones, antigüedad y producción, para efecto de la liquidación de las cesantías, primas legales de servicio, vacaciones retribuidas en dinero o indemnización por despido.



Artículo 39: Gastos de viajes: 1. Por Laborar Fuera del Perímetro Urbano: La Empresa pagará a los Primeros y Segundos Vendedores y a los transportadores que por razón de sus funciones tengan que laborar fuera del perímetro urbano de la ciudad donde existan Plantas Embotelladoras, Distribuidoras o depósitos, por concepto de gastos de alimentación, la suma de veinte mil seiscientos tres pesos diarios (\$20.603) en el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE. Estas sumas reconocidas a los Primeros y Segundos Vendedores, así como a los Transportadores se tendrán en cuenta no solo para los efectos de las Prestaciones legales y extralegales, sino también para la fijación del pago de los dominicales y festivos.

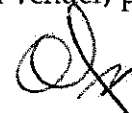
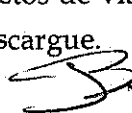
A los Primeros y Segundos Vendedores y Transportadores que tengan que pernoctar por cualquier causa, la Empresa les reconocerá y pagará por concepto de comida o cena o alojamiento, las siguientes sumas:

A) Por comida o cena la suma de once mil doscientos cinco pesos diarios (\$11.205) en el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.

B) Por alojamiento cuarenta mil novecientos sesenta y cuatro pesos (\$40.964) en el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 punto, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.

Parágrafo: A los Primeros y Segundos Vendedores de rutas foráneas y Transportadores, que por razones de sus funciones tengan que laborar fuera del perímetro urbano de la ciudad donde existan Plantas Embotelladoras, Distribuidoras o Depósitos, se les pagará gastos de viaje dobles, o sea cuarenta mil novecientos sesenta y cuatro pesos (\$40.964) en el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 punto, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE, cuando recarguen, pero para tener derecho a este reconocimiento la ruta deberá vender en el cargue y en el recargue una cantidad de cajas que equivalgan, por lo menos, al sesenta por ciento (60%) de la carga normal acumulada del camión.

Ejemplo: Si un camión carga trescientas (300) cajas normalmente, o sea, seiscientos (600) en dos viajes, para tener derecho a este pago doble de gastos de viaje, deberá vender, por lo menos, trescientas sesenta (360) cajas entre cargue y descargue.



2. Por varada en carretera y/o por trabajo fuera de sede.

Cuando ocurran varadas de los camiones en rutas foráneas (Vendedores) o de los Transportadores en carretera, o cuando la Empresa desplace a un trabajador fuera del perímetro urbano para realizar labores concernientes a su oficio, la Empresa pagará las siguientes sumas:

Vigencia de la Convención

Primer año

Desayuno \$9.518

Almuerzo \$11.205

Comidas \$11.205

Y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.

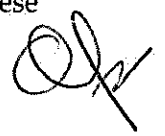
También se les reconocerá a estos trabajadores el valor del taxi, cuando el regreso a la planta sea después de las 9:00 p.m., así como también el alojamiento y transporte, cuando las circunstancias así lo exijan.

Parágrafo: Por las varadas en carretera a los Vendedores y/o Transportadores, se les reconocerá una bonificación adicional establecida de común acuerdo con el trabajador cuando el regreso a la Planta sea después de las 9:00 p.m.

Artículo 40: Salarios por daños del vehículo: La Empresa a partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, mantendrá un vehículo en buen estado, disponible para reemplazar los que se dañen estando en servicio. En caso de que no haya vehículo disponible, o por motivos ajenos a la voluntad de los vendedores y por estas causas no puedan salir a ventas o continuar vendiendo el producto, la Empresa les pagará de acuerdo con la siguiente reglamentación:

1o.- Cuando se demore la salida de un vehículo o se vare en ruta entre cuatro (4) y seis (6) horas se les pagará medio (1/2) día en patio más la comisión por la venta que realicen durante ese mismo día.

2o.- Cuando se demore la salida de un vehículo o se vare en ruta, entre seis (6) y ocho (8) horas se les pagará un (1) día en patio más la comisión por la venta que realicen durante ese mismo día.



3o.- Después de las 2:00 p.m. por permanencia en patio o por varada los vendedores no están obligados a salir o continuar vendiendo, pero pueden hacerlo de común acuerdo con la Empresa.

4o.- Las rutas foráneas distantes más de tres (3) horas de la planta, Distribuidora o Depósito, no estarán obligadas a salir después de las 11:00 a.m. y devengarán el día en Planta, pero pueden hacerlo de común acuerdo con la Empresa.

Artículo 41: Salario por falta de bebida: La Empresa a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando los vendedores salgan a ruta sin bebida suficiente por orden de la Empresa, les pagará de acuerdo con la siguiente reglamentación:

1o.- Cuando la salida ocurra con menos del cincuenta por ciento (50%) del cargue del camión, a cualquier hora, se pagará el día en patio más la comisión por la venta que realicen durante ese mismo día.

2o.- Cuando la salida ocurra con un cargue del camión con más del cincuenta por ciento (50%) y menos del ochenta (80%) entre las 6:00 a.m. y las 10:00 a.m. les pagará medio (1/2) día en patio más la comisión por la venta que realice durante ese mismo día.

3o.- Cuando la salida ocurra con un cargue de camión con más del cincuenta por ciento (50%) y menos del ochenta por ciento (80%) entre las 10:00 a.m. y las 12:00 m. les pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de día en patio, más la comisión por la venta que realicen durante ese mismo día.

4o.- Cuando la salida ocurra con un cargue de más del ochenta por ciento (80%) después de las 10:00 a.m. y hasta la 12:00 m., les pagará medio (1/2) día en patio, más la comisión por la venta que realicen durante ese mismo día.

5o.- Cuando la salida ocurra después de las 12:00 m, con cualquier cargue les pagará el día en patio más la comisión por la venta que realice durante ese mismo día.

6o.- Los vendedores no están obligados a salir después de las 2:00 p.m. pero pueden hacerlo de común acuerdo con la Empresa.

Artículo 42: Liquidación de día en Patio: La Empresa para liquidar el medio (1/2) día en patio, el setenta y cinco por ciento (75%) de día en patio y el día en patio, de que hablan las cláusulas anteriores, tomará como base el promedio de lo devengado por los vendedores en la semana inmediatamente anterior.



Artículo 43: Rutas foráneas distantes de la planta: La Empresa reconocerá y pagará a los primeros y segundo vendedores de aquellas zonas foráneas que disten de la fábrica más de tres (3) horas del sitio donde venda la primera caja y, que no puedan regresar en el mismo día a la Planta, Distribuidora o depósito, el valor del salario promedio de acuerdo con la semana anterior por el día que demore al regresar a la sede del trabajo.

Artículo 44: Reconocimiento del recargo por trabajo nocturno:

1o. - A porteros y celadores que laboren en días Hábiles Ordinarios:

La Empresa liquidará y pagará a ese personal, a partir de la vigencia de la presente Convención, el recargo por el trabajo nocturno de treinta y cinco (35%) por fuera de su sueldo.

2o.- A trabajadores que laboren en domingos y Festivos.

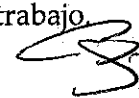
La Empresa les reconocerá y pagará a los trabajadores que laboren en los turnos nocturnos en los días de víspera de domingo o de fiesta, después de las doce (12:00) de la noche, con el recargo de días festivos a las horas siguientes.

Artículo 45: Tirillas de pago y errores en la nómina: La Empresa en un tiempo no mayor de tres (3) meses incluirá por separado en las colillas de pago, la cantidad de cajas vendidas de tamaño normal y la cantidad de cajas vendidas de tamaño litro. Así mismo, cuando haya lugar a errores en la liquidación de la nómina la Empresa hará la revisión y el pago inmediatamente se compruebe dicho error.

Artículo 46: Lugar de Pago y Período que lo Regula: El pago de salario se efectuará quincenalmente en la Planta, Distribuidora o Depósito donde el trabajador preste sus servicios, los días diez (10) y veinticinco (25) de cada mes.

La Empresa pagará el día treinta y uno (31) de aquellos meses que lo tengan a todos los trabajadores de Planta, Distribuidora o Depósito que tengan sueldo fijo. El pago de esa diferencia se hará el día diez (10) del mes de enero del año inmediatamente siguiente a aquel en que se causaron.

Artículo 47: Casos Imprevistos: Cuando por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de los trabajadores no se pueda laborar total o parcialmente, la Empresa pagará los salarios completos sin que haya lugar a compensación de horas de trabajo.



Artículo 48: Prima Extralegal de Junio: La Empresa reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores una prima extralegal en el mes de junio equivalente a veintisiete (27) días de salario por cada año de vigencia de la convención. Para liquidar esta prima a los trabajadores que devenguen salario a base de comisión, se tomará el promedio de lo devengado en el semestre inmediatamente anterior, o en la fracción del semestre si el tiempo fuere menor.

El pago de esta prima se hará a los trabajadores que tengan asignación fija, como a los trabajadores que devenguen salario a base de comisiones, proporcionalmente al tiempo servido durante el primer semestre de cada año, si su retiro voluntario o despido sin justa causa ocurriese antes de la fecha indicada en el inciso siguiente, siempre y cuando haya trabajado más de tres (3) meses en el respectivo semestre.

Esta prima será pagada en los primeros veinte (20) días del mes de junio.

Artículo 49: Prima Extralegal de Navidad: La Empresa pagará a todos y cada uno de sus trabajadores una prima de navidad extralegal de treinta y ocho (38) días de salario por cada año de vigencia de la Convención. Para liquidar esta prima a los trabajadores que devenguen salario a base de comisiones se tomará el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior, o en la fracción de año si fuere menor. El año se contará de los meses de diciembre a noviembre.


El pago de esta prima se hará tanto a los trabajadores que tengan asignación fija, como a los trabajadores que devenguen salario a base de comisión, proporcionalmente al tiempo servido durante el año, si su retiro voluntario o despido sin justa causa ocurriesen antes de la fecha indicada en el inciso siguiente, siempre y cuando haya trabajado más de seis (6) meses en el respectivo año.

Esta prima será pagada el día dieciséis (16) de diciembre del respectivo año.

Artículo 50: Prima extralegal de vacaciones: La Empresa pagará a los trabajadores a su servicio una prima extralegal de vacaciones equivalente a treinta y cuatro (34) días de salario por cada año de vigencia de la Convención. Esta prima se pagará en el momento en que el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. Si las Vacaciones se acumulan, también se acumulará la prima.

Esta prima será pagada con el salario que devengue el trabajador en el momento de salir a disfrutarla.

Esta prima se pagará también en los casos de compensación monetaria y de despido del trabajador sin haber disfrutado de vacaciones causadas.



Artículo 51.- Prima extralegal de antigüedad. A partir de la fecha de la vigencia de la presente convención Colectiva, la Empresa pagará anualmente a sus trabajadores una prima de antigüedad, de acuerdo con la siguiente reglamentación:

A los trabajadores que cumplan cinco (5) años y menos de diez (10) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente doce (12) días de salario.

A los trabajadores que cumplan diez (10) años y menos de quince (15) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente trece (13) días de salario.

A los trabajadores que cumplan quince (15) años y menos de veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente quince (15) días de salario.

A los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente veinte (20) días de salario.

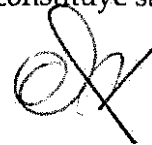
Parágrafo: Esta prima de antigüedad será pagada en la nómina siguiente a la fecha de su causación.

Artículo 52: Prima de producción: La Empresa a partir de la vigencia de la presente Convención pagará a cada uno de los trabajadores directos e indirectos de Producción una prima de producción, equivalente a un día de salario mínimo legal vigente en la ciudad donde se encuentre la Planta, Distribuidora o Depósito.

Serán beneficiarios de esta prima, únicamente los siguientes trabajadores:

Operarios de Producción, personal de mantenimiento de producción, maquinista de lavadora, llenadora, descajonadora, auxiliares de control de calidad, operarios de montacargas, jarabistas, auxiliares de bodegas y aseadores de producción y bodegas, encajonadora, paletizadora, pesadores de vidrio, auxiliar de jarabe y llenadores de post-mix y premix, operarios de agua y lavadores de envases, Coordinadores y Auxiliares de Almacén.

Parágrafo: Esta prima se pagará en los cheques de nómina quincenales y constituye salario para todos los efectos legales.



CAPITULO III

AUXILIOS

Artículo 53: Auxilio de Natalidad: La Empresa reconocerá y pagará al trabajador por el nacimiento de cada hijo legítimo o extramatrimonial, incluyendo parto prematuro o aborto, la suma equivalente a cinco (5) días de salario mínimo legal vigente, mediante la certificación de ISS o entidades que lo reemplacen o sustituyan, o el médico que atendió el parto o aborto.

Si el hijo o hijos murieren antes de nacer o en el momento del parto, la Empresa reconocerá y pagará el auxilio de defunción al igual que el de natalidad. La Empresa concederá al trabajador un anticipo del cincuenta por ciento (50%) de este auxilio cuando el embarazo ha llegado a los seis meses, mediante la presentación del correspondiente certificado médico.

El trabajador gozará de un permiso remunerado por diez (10) días hábiles por el nacimiento del niño. Si el niño nace muerto el trabajador hará uso de un permiso remunerado de tres (3) días hábiles cuando el deceso tenga ocurrencia en la ciudad sede de sus actividades, y de cuatro (4) días hábiles remunerados, cuando el deceso ocurriese fuera de la ciudad sede.

Parágrafo: El auxilio en caso de aborto se reconocerá al trabajador, siempre y cuando la esposa legítima o compañera permanente esté debidamente registrada ante la Empresa.

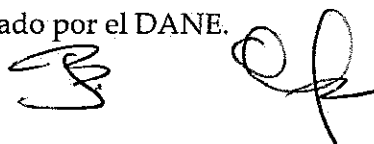
Parágrafo Segundo: Con relación a estos 10 días hábiles de descanso remunerado, se aclara que el trabajador sólo recibirá el beneficio que le sea más favorable, entre la ley vigente al momento del nacimiento del hijo (s) y lo establecido en la Convención, razón por la cual no le aplica doble beneficio.

Artículo 54: Auxilio de Escolaridad y Becas Universitarias: La Empresa, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo pagará los siguientes auxilios de escolaridad por cada uno de los hijos legítimos y extramatrimoniales, que se encuentren estudiando:

A) Preescolar, kinder, primaria y secundaria:

Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la suma de ochenta y dos mil setecientos doce pesos (\$82.712) por concepto de matrícula, por una sola vez, y la suma de setenta y cinco mil pesos (\$75.000) mensuales por pensión.

Para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.



Parágrafo 1o.: Las sumas estipuladas para auxilio de matrícula no se pagarán más de dos (2) veces durante la vigencia de la presente Convención.

Parágrafo 2o.: Estos valores se pagarán, así: el cincuenta por ciento (50%) en la quincena siguiente a la presentación del correspondiente certificado de matrícula o asistencia del plantel educativo y el otro cincuenta por ciento (50%) en la segunda quincena del mes de Julio del respectivo año escolar.

B) Becas Universitarias y Tecnológicas:

La Empresa concederá a partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo un total de ciento treinta y nueve (139) becas durante el primer año de vigencia, y de ciento treinta y nueve (139) becas durante el segundo año de vigencia, con un valor de un millón setecientos cincuenta mil pesos (\$1.750.000) cada una durante el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.

Estas becas serán entregadas por la Empresa al Sindicato dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de que tenga conocimiento de la adjudicación hecha por parte del Sindicato.

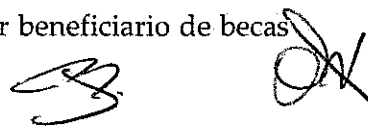
Parágrafo 1o.: Estas becas serán adjudicadas y reglamentadas por las Subdirectivas y/o seccionales del Sindicato.

Parágrafo 2o.: Cuando el número de solicitudes para las becas universitarias o tecnológicas de que se trata esta cláusula sea superior al de las becas establecidas, la Empresa reconocerá el auxilio de escolaridad a los hijos que no alcanzaron a beneficiarse.

Parágrafo 3o.: El auxilio de becas universitarias o tecnológicas se pierde por parte del beneficiario en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando este pierde un semestre o un año, según el plan de estudio.
- b) Cuando el respectivo padre o madre deje de trabajar en la Empresa.
- c) Cuando el estudiante finalice el respectivo estudio para el cual fue becado.

Parágrafo 4o.: La Empresa mantendrá esta prestación íntegramente, en las condiciones estipuladas, cuando ocurra fallecimiento o pensión de un trabajador beneficiario de becas para sus hijos.

Two handwritten signatures are present at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive mark, and the second is a more legible, blocky signature.

Parágrafo 5o.: El auxilio de beca de que trata este artículo podrá ser utilizado por compañera y/o cónyuge del trabajador.

C) Auxilio pruebas de Estado Bachillerato:

Con el objetivo de apoyar los gastos derivados de las pruebas de Estado en el último año de bachillerato de los hijos del trabajador, la Compañía reconocerá el valor que soporte el trabajador por un monto máximo del cincuenta por ciento (50%). Este auxilio se pagará una vez el trabajador entregue el comprobante de pago del mencionado examen. Este auxilio sólo se pagará por una sola vez por hijo del trabajador.

D) Auxilio Guardería Infantil:

La Empresa otorgará hasta 78 auxilios de Guardería por año, por un valor de hasta ochenta mil pesos (\$80.000) para hijos de los trabajadores. Para el reconocimiento de este auxilio se requiere lo siguiente:

- El trabajador debe presentar copia de los gastos efectuados por este concepto ante una guardería avalada y acreditada por el Instituto de Bienestar Familiar – ICBF. El auxilio se dará por el valor de estos gastos y hasta por 80 mil pesos por año.
- La solicitud del auxilio aplica para hijos menores de 3 años, entendiéndose por hijos los reconocidos como tal conforme a las disposiciones legales.

Para el segundo año de vigencia, este auxilio se incrementará en el mismo porcentaje del promedio nacional del índice de precios al consumidor (I.P.C.) más 1.15 puntos arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo del 2020 y el 28 de Febrero del 2021, certificado por el DANE.

Artículo 55: Auxilio asistencial:

La Empresa incrementará los actuales fondos de medicina para familiares de los trabajadores con destino a drogas, con las siguientes sumas anuales a cada una de las subdirectivas y/o seccionales de Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Montería y Valledupar, así:



El primer año de vigencia de la Convención:

Barranquilla – Sinaltrainal	\$66.402.753
Santa Marta- Sinaltrainal	\$29.228.344
Barranquilla – Sinaltrainbec	\$66.263.605
Cartagena – Sinaltrainal	\$92.145.079
Montería – Sinaltrainbec	\$73.689.699
Valledupar – Sinaltrainal	\$60.697.697
Valledupar – Sinaltrainbec	\$60.697.697
Gran Total	\$449.124.873

Para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021, certificado por el DANE.

Parágrafo: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la empresa pagará la suma de veintinueve millones ochocientos cuarenta y dos mil cuatrocientos setenta y siete pesos (\$29.842.477), distribuidos así: cuatro millones doscientos sesenta y tres mil doscientos once pesos (\$4,263,211) para cada una de las seccionales y/o subdirectivas de Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Montería y Valledupar, destinados específicamente para cuotas moderadoras de los afiliados a los sindicatos.

Estos auxilios serán pagados así: el 15 de marzo del primer año convencional y el 15 de marzo del segundo año convencional.

El Sindicato en su reglamentación interna del manejo de estos fondos estudiará el porcentaje a participar como ayuda directa y gratuita al trabajador, en cada caso. La Empresa no intervendrá en la autorización para el suministro de drogas al personal sindicalizado, ni facilitará a este personal préstamos por esta causa, ya que estas gestiones serán privativas del sindicato, pero la Empresa colaborará con el Sindicato, descontándoles las partidas quincenales que este solicite por concepto de suministro de drogas.

Parágrafo 1o.: a) La Empresa pagará los gastos por concepto de hospitalización y/o intervención quirúrgica y copago a familiares de los trabajadores, hasta un máximo de setecientos cincuenta y dos mil ciento treinta y siete pesos (\$752.137). En cualquier caso, adicional al valor de los pagos por concepto de hospitalización y/o intervención quirúrgica o copago presentado, la empresa pagara la suma de ciento dieciséis mil doscientos noventa y un pesos (\$116.291), para cubrir gastos adicionales no incluidos.

b) En las Plantas, Distribuidoras y Depósitos de Cartagena y Montería, donde no exista servicio médico familiar del ISS y hasta tanto se preste este servicio por dicha entidad, la Empresa reconocerá un auxilio por concepto de hospitalización y/o intervención quirúrgica a familiares de los trabajadores hasta un máximo de cuatrocientos noventa y cuatro mil doscientos veinte pesos (\$494.220) para el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

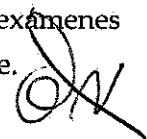
El excedente de estos valores será por cuenta del trabajador, pero la empresa le hará un préstamo por calamidad doméstica sin intereses, que el trabajador pagará en cuotas mensuales. La Empresa aprobará previamente las solicitudes que hagan los trabajadores por estos conceptos.

Parágrafo 2o.- Gozarán de los anteriores auxilios los siguientes familiares: los padres cuando dependan económicamente del trabajador, los hijos legítimos y extramatrimoniales, la esposa o compañera, todos debidamente registrados ante la Empresa.

Parágrafo 3o. Para las Plantas, Distribuidoras o Depósitos de Barranquilla, Cartagena, Montería y Valledupar, la Empresa pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor total de las consultas médicas generales que ocurran en las Cajas de Compensación Familiar de dichas ciudades a la esposa o compañera permanente e hijos legítimos y extramatrimoniales del trabajador.

Parágrafo 4o.

a) En las Plantas, Distribuidoras o Depósitos donde no exista seguro médico familiar del Seguro Social y hasta tanto se preste este servicio por dicha entidad la Empresa reconocerá el sesenta y cinco por ciento (65%) de las consultas generales y de especialistas, y exámenes de laboratorio autorizados por la misma, con el médico o entidad que ella contrate.



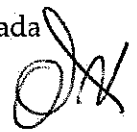
b) En las Plantas en donde no exista Seguro médico familiar del Seguro Social y hasta tanto se preste el servicio por dicha entidad la Empresa reconocerá por una sola vez y para cada subdirectiva y/o seccionales, durante la vigencia de la presente Convención, la suma de cinco millones cuatrocientos noventa y cuatro mil nueve pesos (\$5.494.009) para el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE, para cubrir exámenes médicos especializados, hasta tanto se preste el servicio médico familiar por parte del ISS.

c) Este auxilio se hará extensivo a los hijos extramatrimoniales registrados en la Empresa y a los padres dependientes del trabajador en las ciudades donde exista el seguro médico familiar del Seguro Social.

d) Para las Plantas de Cartagena y Montería donde no existe Seguro Médico Familiar del ISS y hasta tanto se preste servicio por dicha entidad, la Empresa reconocerá la suma de dos millones doscientos quince mil setenta y cuatro pesos (\$2.215.074) para el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE, a cada una de estas dos subdirectivas y/o seccionales por una sola vez.

Parágrafo 5o.: La Empresa auxiliará a cada subdirectiva y/o seccional para ayudar en el pago de un funcionario que administre dicho fondo con una suma mensual equivalente al salario mínimo legal. Esta suma fija mensual aumentará al incrementarse el salario mínimo legal.

Parágrafo 6o: A los trabajadores que requieran terapias o aparatos ortopédicos como consecuencia de sufrir un Accidente de Trabajo o enfermedad profesional, la empresa les dará un auxilio de ciento noventa y cinco mil setecientos cuatro pesos (\$195.704) por cada caso.



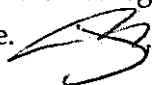
Artículo 56: Extracción de piezas dentales: La Empresa reconocerá a los trabajadores que superen el período de prueba el valor de extracción de piezas dentales y a los siguientes familiares: Los padres cuando dependan económicamente del trabajador, los hijos legítimos y extramatrimoniales, la esposa o compañera permanente, todos debidamente registrados ante la Empresa, mediante la comprobación del Odontólogo que la Empresa señale. Igualmente hará al trabajador un préstamo hasta por un millón cuatrocientos ochenta y un mil seiscientos noventa y seis pesos (\$1'481.696) para el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 punto, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE, sin intereses, para los trabajos de rehabilitación oral que él necesite, de acuerdo con comprobante de Odontólogo profesional.

Artículo 57: Auxilio para anteojos: La Empresa costeará a sus trabajadores el valor total de los lentes (vidrios) que sean recetados por el ISS, o por Oftalmólogo u Optómetra titulado, con el fin de corregir defectos visuales o deficiencias en la vista. Igualmente concederá un auxilio de trescientos cincuenta y tres mil ciento treinta y cinco pesos (\$353.135) durante el primer año de vigencia de la convención y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE, para la adquisición de la correspondiente montura. O un auxilio de un millón ciento veinte dos mil ciento sesenta y ocho pesos (\$1'122.168) para cirugía visual correctiva a elección del trabajador.

Si en el ejercicio de sus funciones al trabajador se les rompen los vidrios o se le daña la montura, la Empresa se los restituirá sin costo alguno para el trabajador, siempre y cuando se demuestre plenamente que el hecho ocurrió en el desempeño de sus funciones.

Parágrafo: La Empresa pagará directamente a la óptica que el trabajador escoja el valor correspondiente de los vidrios y montura, previa presentación de cotización correspondiente.

Artículo 58: Auxilio por muerte de trabajadores o pensionados: En caso de fallecimiento de un trabajador activo de la Empresa, ésta reconocerá y pagará como auxilio especial a sus causahabientes legítimos la suma equivalente a ciento tres (103) días de salario mínimo legal vigente.



Cuando fallezca un pensionado de la Empresa, se reconocerá y pagará este auxilio a sus causahabientes legítimos la suma equivalente a ochenta y cinco (85) días de salario mínimo legal vigente. Este auxilio será pagado por una sola vez a dichos causahabientes previa presentación del certificado de defunción, inmediatamente acrediten ante la Empresa su derecho; así mismo, la Empresa pagará a la funeraria contratada los gastos de entierro correspondiente.

Parágrafo 1: Para los efectos de este artículo se entienden también por pensionados los que disfruten de pensión compartidas entre la Empresa y el ISS, así como aquellos que estén sometidos a régimen de pensión-sanción.

Parágrafo 2: Cuando fallezca un trabajador activo o pensionado de la Empresa, las obligaciones a su cargo adquiridas por préstamos concedidos por la Empresa, quedarán canceladas en virtud de la póliza de seguros que tomará la Empresa.

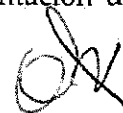
Parágrafo 3: La Empresa al presentarse una vacante dará prioridad para llenarla a los hijos de los pensionados de la Compañía y, a los hijos de los trabajadores que hayan fallecido al servicio de la Empresa, previa verificación de la calidad de tales, siempre y cuando se reúnan los requisitos señalados para el cargo.

Artículo 59: Auxilio de defunción por muerte de familiares: La Empresa reconocerá y pagará al trabajador cuando fallezca alguno de sus familiares, debidamente inscritos ante la Empresa entendiéndose como familiares a los padres, a los hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos y a la esposa o compañera permanente del trabajador un auxilio de defunción por la suma equivalente a treinta (30) días de salario mínimo legal vigente.

La Empresa reconocerá al trabajador un anticipo del cincuenta por ciento (50%) de este auxilio al ser informada la muerte del familiar del trabajador.

La Empresa concederá al trabajador dos (2) días hábiles de permiso remunerado cuando el deceso ocurriere en la ciudad sede de sus actividades y de cuatro (4) días hábiles remunerados, si el hecho ocurriere fuera de la ciudad sede. Este permiso se hace extensivo en los casos de muerte de hermanos, sin que en este caso haya derecho a auxilio alguno.

El cincuenta por ciento (50%) restante del auxilio será pagado previa presentación del Certificado de Defunción.



Artículo 60: Prestación de servicio médico: En aquellos lugares donde laboren trabajadores de la Empresa y no existan servicios del Instituto de los Seguros Sociales (ISS) de: médicos, drogas, hospitalización, cirugía, odontología, la Empresa contratará y pagará estos servicios. Así mismo, la Empresa les pagará a los trabajadores que incapacite el médico de la Empresa, el valor real del salario hasta por un término de trescientos (300) días.

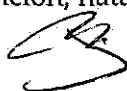
Artículo 61: Gasto de traslado por enfermedad: Cuando por orden médica del Instituto de Seguros Sociales "ISS", o del médico de la Empresa, algún trabajador deba desplazarse fuera de su sede para la práctica de intervenciones quirúrgicas o tratamientos especializados, la Empresa concederá permiso remunerado y pagará los gastos de transporte aéreo o terrestre según el caso, y viáticos a razón de ciento cinco mil seiscientos sesenta y tres mil pesos (\$105.663) diarios durante el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

Parágrafo 1: El pago de los gastos de transporte lo hará la Empresa siempre y cuando este gasto no sea reconocido por el Instituto de los Seguros Sociales "ISS". En cuanto a viáticos diarios, serán reconocidos únicamente por los días que el trabajador no se encuentre hospitalizado.

Parágrafo 2: En igual forma, pagará pasajes por dos veces y los viáticos estipulados hasta por un máximo de ocho (8) días a un acompañante, cuando de común acuerdo entre la Empresa y la familia se llegue al entendimiento de que es necesario.

Artículo 62: Auxilio de Transporte: La empresa reconocerá y pagará el auxilio legal de transporte a todos los trabajadores cuyo salario sea inferior a tres (3) veces el salario mínimo establecido por la Ley, sin consideración a la jornada de trabajo, ni a la prestación del servicio de transporte que suministra la Empresa. Este auxilio de transporte constituye salario para todos los efectos legales y se reconocerá a partir de la vigencia de la presente Convención.

Este auxilio se hará extensivo en los días en que los trabajadores estén en usos de permisos sindicales y cooperativos, de defunción, natalidad y calamidad doméstica.



Artículo 63: Auxilio para alimentación: La Empresa reconocerá y pagará a los trabajadores de las Plantas, Distribuidoras y Depósitos que laboren en los horarios de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m., así como a los turnos no continuos de Producción y a los Operarios de Montacargas de Planta que también laboren en turno no continuo, un auxilio para alimentación de tres mil doscientos cincuenta y cuatro pesos (\$3.254) diarios para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 punto, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE. Igualmente se le pagará este auxilio a trabajadores que laboren turno continuo y a los celadores y porteros.

Parágrafo 1o.: Este auxilio para alimentación constituye salario para todos los efectos legales.

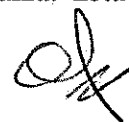
Parágrafo 2o.: Así mismo, la Empresa suministra una cena a los turnos que se inicien a las 10:00 p.m. ó a las 11:00 p.m. y que terminen a las 6:00 a.m. a las 7:00 a.m. y a los celadores o porteros que laboren en esta jornada.

Artículo 64: Auxilio de traslado: Cuando la Empresa traslade un trabajador de un municipio a otro, le pagará los gastos que ocasione la mudanza de todos sus muebles y efectos personales, además de un auxilio de treinta (30) días de salario. El transporte será acordado previamente entre la Empresa y el trabajador. El traslado se hará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 65: Auxilio para licencia de conducción: La Empresa reconocerá a los vendedores a su servicio, a los transportadores, a los mecánicos automotrices de los diferentes talleres y las personas que designe para atender diligencias especiales que requieran el conducir vehículos automotores, todos los gastos que le ocasionen el cambio de licencia de conducción profesional o la renovación de los mismos.

La Empresa se encargará de diligenciar, asumiendo los gastos que esto demande, la renovación o cambio de las licencias de los vendedores, transportadores y demás empleados mencionados anteriormente.

Artículo 66: Protección a vendedores por alza de precios: Cuando se efectúen las alzas de precios generales al detallista, la Empresa les reconocerá a sus vendedores (Primeros, Segundos y Supernumerarios) de botellas y Post-mix y Premix la cantidad de cuatro punto cinco (4.5) días de salario mínimo legal vigente, por una sola vez, en cada alza. Esta cifra se pagará en la quincena siguiente a la de la fecha del alza.



Artículo 67: Bonificación por pensión: 1. En la fecha en que un trabajador entre a percibir una pensión de jubilación, vejez, invalidez permanente o total una vez que hubiere reunido los requisitos legales de tiempo y edad o de incapacidad, respectivamente, la Empresa le pagará una bonificación equivalente a cuatrocientos once (411) días de salario mínimo legal vigente. Igualmente, un año antes de que el trabajador cumpla la edad para pensionarse, la Empresa otorgará un curso de microempresario.

2. Así mismo, hasta la fecha en que los referidos pensionados adquieran el derecho al primer reajuste legal anual, la Empresa le pagará la diferencia entre el valor de la respectiva pensión y el salario promedio que devengaba en la fecha de salir pensionado.

Este beneficio, en ningún caso, será inferior a 24 meses, los cuales a elección del beneficiario se pagarán en mensualidades o en un solo monto al momento de salir a disfrutar de su pensión.

Parágrafo: Cuando a un trabajador se le otorgue la pensión de invalidez total permanente, la Empresa le pagará la diferencia entre el valor de la respectiva pensión y el salario promedio que devengaba a la fecha en que se le decretó tal pensión. En todo caso esta diferencia se pagará hasta por sesenta (60) meses.

3. Igualmente al trabajador que se retire voluntariamente después de veinte (20) años o más de servicio, sin haber completado la edad para hacerse acreedor a la respectiva pensión, la Empresa le pagará una bonificación equivalente a doscientos cuarenta (240) días de salario mínimo legal vigente, sin perjuicio a las prestaciones sociales, legales o convencionales.

Artículo 68: Seguro de vida: Los sindicatos respaldan la implementación del Seguro de Vida que viene ofreciendo la Empresa a sus trabajadores, en virtud del cual se ampara el riesgo de muerte de los mismos en la forma y términos que vienen establecidos en la respectiva póliza, cancelando al (los) beneficiario (s) que señale el trabajador una suma equivalente a veinticuatro (24) meses de salario básico en caso de muerte natural y de sesenta (60) meses de salario básico por muerte accidental, a su turno exhortan a los trabajadores para que estos lo tomen, evento en el cual quedará sin vigencia y valor el seguro de vida contemplado en el artículo 68 de la antigua Convención Colectiva.



Parágrafo: El seguro contempla las siguientes exclusiones por fallecimiento por o durante:

Uso de estupefacientes, drogas tóxicas o embriaguez.

Competencias o pruebas de velocidad o habilidad o encuentros deportivos profesionales.

Enfermedades existentes antes del ingreso del empleado a la Compañía.

Participación en peleas o riñas, salvo legítima defensa.

CAPITULO IV

PERMISOS

Artículo 69: Ausencias al trabajo por calamidad doméstica: Cuando el trabajador falte al trabajo alegando calamidad doméstica relacionada con los hijos, la esposa o compañera o los padres, el Jefe de Turno designará quien debe reemplazarlo y este permiso será remunerado. En caso de engaño el Comité de Disciplina del Sindicato solicitará a la Empresa la sanción correspondiente.

Artículo 70: Préstamos por calamidad doméstica: La Empresa concederá préstamos a sus trabajadores por asuntos de calamidad doméstica, debidamente comprobada los que serán cancelados por cuotas mensuales o con prestaciones sociales en el evento de retiro del trabajador.

Parágrafo: Los préstamos que la compañía otorgue a sus trabajadores por concepto de auxilio asistencial, calamidad doméstica y servicio odontológico, se consolidarán en una sola cuenta para efectos de su amortización, la cual se realizará por descuentos mensuales que hará la compañía, correspondientes al diez (10%) por ciento del salario básico para el personal de asignación fija y el diez (10%) por ciento del promedio devengado en los últimos seis (6) meses para los vendedores y transportadores.

Artículo 71: Permisos especiales remunerados:

A) En las ciudades de Barranquilla, Santa Marta, Valledupar y Bosconia, la Empresa reconocerá y pagará los martes de Carnaval como día festivo. Para que los trabajadores tengan derecho a este beneficio, es obligatorio que los días sábado y lunes de carnaval se labore hasta cubrir las necesidades de la clientela y de la Empresa, dejando suficiente existencia de bebida tanto en la planta como en poder de los detallistas. Las labores se reanudarán el miércoles de ceniza.



Igualmente, en las ciudades de Valledupar y Bosconia el trabajador tendrá la opción de escoger entre el martes de carnaval o el día de su cumpleaños.

B) En la Ciudad de Cartagena se califica como día festivo el 10 de noviembre, pero en esta ciudad el personal de producción estará obligado a trabajar el primer turno, o sea de 6:00 A. M. a 2:00 P. M. y el personal de ventas tendrá la obligación de salir a vender en las primeras horas de la mañana y hasta el medio día. La labor de este día se pagará como día festivo.

C) Como consecuencia de la no celebración y pérdida de vigencia del 18 de junio en Montería y Caucasia, 20 enero en Corozal y Sincelejo, fechas en las cuales ya no se realizan jolgorios y festejos en estas ciudades, la Empresa trasladará para el día del cumpleaños del respectivo trabajador el permiso remunerado de que trata el presente artículo y que en convenciones anteriores se concedía en aquellas fechas. Para que los trabajadores tengan derecho a este beneficio, es obligatorio que durante los días anteriores a las fechas mencionadas se labore hasta cubrir las necesidades de la clientela y de la Empresa, dejando suficiente existencia de bebida tanto en la planta como en poder de los detallistas.

Parágrafo: Es entendido, que si el cumpleaños del trabajador ocurre en dominical y/o festivo no tendrá derecho al beneficio contemplado en este artículo.

D) En la ciudad de Magangué se califica como día festivo el 10 de noviembre, pero el personal estará obligado a trabajar y se le pagará doble.

Parágrafo: En las ciudades anteriormente mencionadas en los días calificados en este artículo como festivos no se laborará, con las excepciones del literal B). y D).

E) La Empresa obsequiará a los trabajadores de la planta o, Distribuidora de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Valledupar, Montería y sus depósitos, dos (2) cajas de gaseosa en las siguientes fechas: una (1) el día de su cumpleaños y una (1) el 31 de diciembre de cada año. Para que el trabajador pueda retirar las cajas líquido, debe presentar previamente el envase y la canasta.

Artículo 72: Permiso por Matrimonio: La Empresa reconocerá al trabajador a su servicio que contraiga matrimonio, cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado.



CAPITULO V

VARIOS

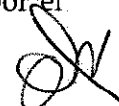
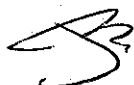
Artículo 73: Envase Despicado: La Empresa a partir de la firma de la presente convención aceptará diariamente hasta un máximo de quince (15) botellas despicadas, o con rotura de pico en cada ruta, sea local o foránea, las cuales no se les cobrarán a los Vendedores. También aceptará diariamente todas las botellas con despique interno, con rajadura en el pico, así como también las explotadas, tanto en las rutas locales como foráneas, pero de estas deberán presentar los vendedores, el pico debidamente taponado y el correspondiente fondo. Las botellas despicadas que traigan los Vendedores por fuera de las normas establecidas en la presente cláusula, o sea los subsiguientes a las del párrafo anterior, se cobran durante el primer año de vigencia de la convención por el valor equivalente al setenta por ciento (70%) del valor comercial o al precio que la empresa tenga establecido para los detallistas o expendedores a partir del primero de marzo de 2020. Para el segundo año, el valor resultante de aplicar el setenta por ciento (70%), independiente del valor que tenga el envase durante este período.

Artículo 74: Fondo Rotatorio de Vivienda: La Empresa mantendrá el fondo rotatorio de préstamos para adquisición, reubicación, reparación y mejora de vivienda de los trabajadores sindicalizados con un monto total de quinientos catorce millones cuatrocientos sesenta mil novecientos seis pesos (\$514.460.906) para el primer año de vigencia, quedando el fondo en cada Planta así:

PLANTA	PRIMER AÑO
--------	------------

Barranquilla-Santa Marta	\$181.567.350
Cartagena	\$133.735.738
Montería	\$111.446.450
Valledupar	\$87.711.368
TOTAL	\$514.460.906

Para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 punto, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.



Adicionalmente, la Empresa garantiza que durante el primer año de vigencia de la Convención, el Fondo Rotatorio de Vivienda otorgará como mínimo ocho (8) créditos para compra de vivienda. En caso que la rotación del Fondo de Vivienda no permita el otorgamiento de estos créditos, la Empresa los otorgará. En este último evento, el capital no ingresará al fondo, pero sí sus intereses. Es entendido que si para el primer año de vigencia no se han agotado la totalidad de los recursos destinados para préstamos y/o reubicaciones los cuáles se desembolsarán conforme se vayan presentando las solicitudes al Comité de Vivienda, se utilizarán en el segundo año de vigencia, esto independiente del estado financiero del fondo actual. La Empresa hará el desembolso una vez presentado los documentos y garantías por los trabajadores.

Los intereses que generen los préstamos para construcción o compra, reubicación y reparaciones o mejoras locativas de vivienda con dineros del fondo o el que la Empresa desembolse, ingresarán al fondo.

Es entendido que si la Empresa otorga préstamos de los reglamentados en este artículo, por fuera del capital del fondo de vivienda, el abono o pago de capital será para la Empresa.

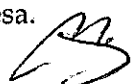
Cuando el fondo de vivienda cumpla con su cometido de dar solución de vivienda a los trabajadores de cada una de las plantas y depósitos, empezará con los préstamos de reubicación de vivienda, y el monto será igual al de compra o construcción de vivienda vigente.

Por efecto de traslado definitivo de un trabajador de una ciudad a otra, podrá acceder a otro préstamo por igual monto del de compra o construcción de vivienda.

El funcionamiento de este fondo se regirá por el reglamento suscrito entre la Empresa y Sindicatos que se anexa en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 75: Alimentación y Transporte:

A) Por Prolongación de Turno. La Empresa reconocerá y pagará a los trabajadores de asignación fija que trabajen dos (2) horas o más extras diarias, por prolongación de su turno o jornada, adicionalmente para alimentación la suma de seis mil trescientos ochenta y cinco pesos (\$6.385) diarios durante el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 punto, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE, más el valor de la tarifa existente para taxi dentro de la ciudad, siempre y cuando en el momento de salir el trabajador de la Planta no haya servicio de transporte por parte de la Empresa.



B) Por Trabajos en Domingos y Festivos: La Empresa reconocerá y pagará para alimentación a los trabajadores de las Plantas y Depósitos que laboren en los turnos de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.; de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.; y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m., en domingos y festivos, la suma de seis mil trescientos ochenta y cinco pesos (\$6.385) y por concepto de transporte dos mil quinientos treinta pesos (\$2.530) diarios durante el primer año de vigencia y para el segundo año de su vigencia se aplicará sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE. A los otros trabajadores que no trabajen en los turnos de producción y que laboren en dominicales y festivos, se les reconocerá y pagará las mismas cifras.

Artículo 76: Asistencia Profesional: La Empresa proporcionará sin costo alguno, asistencia legal a las personas autorizadas para conducir vehículos de la misma y que sufran algún accidente de tránsito. La asistencia del abogado se prestará sin perjuicio de los auxilios médicos, quirúrgicos y hospitalarios a que pueda dar lugar el accidente de tránsito y que afecten al trabajador.

Los daños ocasionados al vehículo de la Empresa o a terceros, lo mismo que las lesiones que terceras personas puedan sufrir con el accidente, no los pagará el trabajador afectado. Así mismo, la Empresa se afiliará y pagará las cuotas correspondientes a la Casa del Chofer, a efectos de que allí puedan ser recluidos los conductores que sean detenidos por accidentes de tránsito.

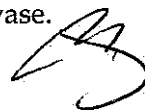
Igualmente, garantizará sus salarios durante el tiempo que estén detenidos.

Parágrafo 1o.: Estos beneficios serán prestados por la Empresa siempre y cuando el trabajador no haya infringido las normas de tránsito y transporte a juicio de la autoridad competente.

Parágrafo 2o.: Cuando el Departamento de Transporte y Tránsito o la autoridad competente declare mediante acto administrativo que el trabajador es culpable del accidente de tránsito, la Empresa podrá sancionar o dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando el trabajador tenga antecedentes disciplinarios con ocasión de accidentes de tránsito anteriores al servicio de la Compañía, o que la magnitud del mismo no ofrezca alternativas diferentes a juicio de la Empresa.

Artículo 77: Cargue y Descargue de Camiones: La Empresa hará el cargue y descargue de los camiones de los vendedores tanto en las plantas, distribuidoras, como en los depósitos.

Parágrafo 1: La Empresa adelantará campañas educativas, tendientes a que los detallistas y clientes en general colaboren en la clasificación del envase.



Parágrafo 2: De análoga manera, es entendido que los revisores de envase realizarán la manipulación y movimientos de cajas una vez las estibas que las contengan hayan sido descargadas de los camiones para su revisión. Es obligatorio que el primero y segundo vendedor se encuentren presentes en esta revisión.

Parágrafo 3: En cuanto al cargue y descargue de los camiones, la Empresa agilizará esta operación, como también la liquidación de las planillas de ventas.

Así mismo, con relación a las rutas foráneas se dará prioridad al cargue y descargue de los camiones, lo mismo que la liquidación de las planillas de ventas.

Artículo 78: Turno de los días 24 y 31 de diciembre: El turno que labore de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. no trabajará los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre. El turno que debe salir a las 10:00 p.m. saldrá a las 6:00 p.m. en estos mismos días; el personal de patio y planta trabajará hasta las 6:00 p.m. las horas dejadas de trabajar serán remuneradas. El tercer turno no trabajará en estos días y, se le concederá permiso remunerado. Cualquiera de los trabajadores que laboren en estos días, como Celador o Portero, de las 6:00 p.m. a las 12:00 p.m. se les pagarán estas horas como si fueran días dominicales o festivos.

Artículo 79: Jornada de Celadores: La jornada de trabajo de los celadores será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales y los turnos serán rotativos.

Artículo 80: Rotación de Personal: La Empresa rotará el personal de la línea de Producción, excluyendo a los maquinistas de la lavadora, de la llenadora, de la empacadora, y la desempacadora, cada veinte (20) minutos.

Artículo 81: Funciones de los Operarios Montacargas: Hace parte de las funciones de los Operarios de Montacargas, entre otras, ayudar al cargue y descargue de los camiones de distribución y transporte con el montacarga, cuando el vehículo sea adecuado para esta ayuda.

Artículo 82: Planillas de Ventas: La Empresa entregará al primer Vendedor una copia de la planilla de ventas.

Artículo 83: Beneficio Convención no Sindicalizados: Ante la falta de claridad en torno a la calificación que deba darse al descuento o cuotas por beneficio de convención a los trabajadores no sindicalizados, y con el objeto de evitar posteriores controversias judiciales y/o ante la jurisdicción contencioso administrativa, la Empresa dará al Sindicato una suma de dinero equivalente a ocho (8) días del aumento salarial pactado para los trabajadores no sindicalizados no mencionados en el Parágrafo 2 del artículo 7o. de la presente Convención.



Artículo 84: Certificados Bancarios: La Empresa expedirá los certificados que soliciten los trabajadores para hacer préstamos bancarios.

Artículo 85: Servicios Sanitarios y Guardarropas: La Empresa instalará en todas las Plantas, distribuidoras y Depósitos, los servicios sanitarios y guardarropas necesarios para su utilización por parte de los trabajadores.

Artículo 86: Compilación de Convenciones: En esta Convención quedan compiladas todas las disposiciones de anteriores Convenciones que quedan vigentes por no haber sido modificadas o sustituidas. Sin embargo por precaución, se acuerdan que quedan vigentes estipulaciones de Convenciones anteriores que no se hubieren reproducido por omisión al hacer recopilación.

Artículo 87: Campo de Aplicación: Los beneficios de la presente convención se aplicarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 y 38 del Decreto 2351 de 1,965 y artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.

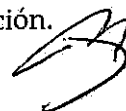
Artículo 88: Pago de Permisos Convencionales: La forma de pago de los permisos convencionales, lo hará la Empresa con base en lo siguiente:

A) A los trabajadores de asignación fija con el sueldo mensual vigente, horas extras, recargos nocturnos, trabajo en domingos y festivos, prima de producción y auxilio de transporte de los últimos seis (6) meses.

B) A los vendedores con el promedio devengado en comisiones de ventas vigentes, gastos de viaje, trabajo en domingos y festivos y auxilio de transporte durante los últimos seis (6) meses.

Artículo 89: Vigencia y duración: La presente Convención tendrá una duración de dos (2) años contados a partir del primero (1) de Marzo de dos mil veinte (2020) hasta el 28 de febrero del dos mil veintidós (2022).

Artículo 90: Artículos que continúan vigentes: Los artículos de la convención colectiva vigente entre 1 de marzo de 2018 al 29 de febrero de 2020 que no fueron modificados durante las negociaciones; siguen vigentes y se incorporan en el folleto que la Empresa editará por su cuenta, para distribuir de la siguiente manera: Un ejemplar a cada trabajador y doscientos (200) ejemplares a los sindicatos. Para tal efecto la Empresa contará con un término de noventa (90) días a partir de la firma de la presente convención.



Artículo 91: Estabilidad Laboral: La Empresa capacitará y reubicará a los trabajadores que se vean afectados con la implantación de nuevas tecnologías en maquinarias, equipos, reducción de sus actividades, cambios en los sistemas de ventas, distribución, transporte, supresión de rutas, reestructuración administrativa y en caso de venta de la Empresa o cambio de razón social, ésta garantiza la estabilidad del personal a su servicio y no habrá despidos por estas razones.

La Empresa dará estricto cumplimiento a los artículos 67, 68, 69 y 70 del Código Sustantivo del trabajo.

En ningún caso la Empresa desmejorará las condiciones laborales y económicas de sus trabajadores.

Artículo 92: Derecho de Petición e Información: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa se compromete a suministrar a SINALTRAINBEC y SINALTRAINAL, el Balance General y el Estado de Ganancias y pérdidas de EMBOTELLADORA ROMAN S.A., hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A. al treinta y uno (31) de diciembre de cada año, una vez sean aprobados por la asamblea ordinaria de accionistas.

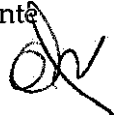
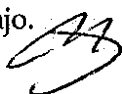
Del Costo de Ventas del estado de Ganancias y Pérdidas se discriminará el costo de Materias Primas y el costo de Mano de Obra. El Estado de Ganancias y Pérdidas se presentará por cada una de las plantas.

Así mismo se entregará un listado de todo el personal vinculado a la empresa con contrato a término indefinido y se actualizará trimestralmente.

La Empresa informará al personal del área técnica el comportamiento de los rendimientos de Materias Primas y los índices de eficiencias de producción.

Artículo 93: Protección a rutas de ventas: La empresa contratará como distribuidores independientes o fleteros a los primeros y segundos vendedores vinculados a la empresa que voluntariamente deseen vincularse a esta actividad comercial, como primera opción, como segunda opción podrá contratar a cualquier empleado de la compañía. Cuando por cualquier motivo ninguno de los anteriores trabajadores se acoja a esta actividad comercial, la empresa podrá contratar con terceros.

Parágrafo: La empresa reubicará en el cargo de rutas de ventas, o supernumerario de ventas u otro cargo de igual categoría a los primeros y segundos vendedores que se afecten con dicho cambio. En el evento de desmejora salarial se le aplicará el artículo 36 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.



194

Artículo 94: Protección a los derechos de los trabajadores:

a) Quedan vigentes todos los derechos y beneficios establecidos por ley en favor de los trabajadores, que no estén regulados en la presente Convención. Lo dispuesto en el presente literal es sin perjuicio de las excepciones contempladas en el artículo 7o de la Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando surjan reformas a las leyes de trabajo que impliquen disminución o reducción de estos derechos, seguirán vigentes las disposiciones contenidas en la convención, actas extraconvencionales y acuerdos entre las partes.

b) Si como consecuencia de las reformas a las leyes del trabajo se establecieran derechos y beneficios superiores a los obtenidos en esta convención, se aplicarán aquellos en sustitución de estos.

c) La Empresa se obliga a dar aplicación permanente a los acuerdos de la O.I.T. ratificados por el Congreso de la República. En todo caso, la Compañía se compromete a dar aplicación estricta, al principio constitucional denominado "condición más beneficiosa" razón por la cual ningún acuerdo convencional, legal o extralegal podrá menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores adquiridos con anterioridad.

d) La Empresa garantizará la retroactividad de las cesantías a sus trabajadores antiguos con contrato a término indefinido antes de la vigencia de la ley 50 de 1990, con excepción de aquellos que voluntariamente se quieran acoger al nuevo régimen.

e) La Empresa de acuerdo con la Constitución Nacional respetará las creencias políticas de sus trabajadores y la participación de los mismos en actividades públicas. La Empresa atendiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar considerará la posibilidad de otorgar algunas facilidades al trabajador que desee desarrollar algunas de esas actividades.

f) La Empresa a través de su Departamento de Recursos Humanos realizará, incentivará y promocionará seminarios, talleres, e información sobre derechos humanos, para la realización de esta actividad se coordinará con la directiva del sindicato en cada planta.

Artículo 95: Preservación de derechos: En el evento de una fusión de Empresa, escisión, cesión total o parcial, declaración de unidad de empresa o cualquier otra operación comercial, determinación judicial o administrativa, que implique sustitución patronal, la Empresa se compromete a mantener el reconocimiento de derechos individuales colectivos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.



Artículo 96: Garantía para trabajadores amenazados: Cuando el trabajador demuestre que es víctima de amenazas, atentados, o actos que pongan en peligro su vida o integridad física, la Empresa se obliga a otorgar una licencia no remunerada, mínima de un (1) mes y máxima de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses más.

Igualmente y como producto de lo anterior, cuando el trabajador solicite el traslado a otra Planta, distribuidora o depósito de la empresa recibirá y evaluará en forma inmediata el caso del trabajador amenazado y con base a la denuncia presentada ante la Fiscalía, previo análisis de la situación, tomará la decisión de traslado, conservándole al trabajador su régimen salarial y prestacional y cancelándole los gastos de traslado contemplados en el artículo 64 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 97: Seguridad personal a trabajadores y dirigentes: La Empresa, de acuerdo con las circunstancias propias de cada caso, propiciará cambios de turnos, horarios y transporte de aquellos trabajadores que demuestren dificultades de seguridad, como consecuencia de sus actividades laborales y sindicales. Dichas medidas cesarán cuando la situación se normalice.

Artículo 98: Garantía de derechos: La Empresa en los casos que se exceptúan en el artículo 8, inciso 1, párrafo 2, de la Convención Colectiva de Trabajo vigente contratará para el desarrollo de estas actividades con personas naturales o entidades legalmente constituidas e inscritas en la Cámara de Comercio. Estos contratistas deberán responder ante la Empresa a través de una póliza de cumplimiento en la que deben estar garantizadas: La afiliación a los regímenes de Seguridad Social, incluidos riesgos profesionales y demás obligaciones fiscales y parafiscales, como también las acreencias laborales y demás derechos laborales a los trabajadores que estas contraten. Los sindicatos serán vigilantes de las irregularidades e incumplimientos por parte de los contratistas e informarán tanto a contratistas como la Empresa para que estos tomen en forma oportuna los correctivos que consideren necesarios.

Artículo 99: Derecho de sindicalización y no represalias: la Empresa continuará respetando los derechos de los trabajadores a sindicalizarse conforme a las disposiciones de ley.

Así mismo, la Empresa no tomará represalias contra los trabajadores sindicalizados.

La Empresa no despedirá, sancionará o tomará represalias contra ningún trabajador, desde la presentación del Pliego de Peticiones, durante y después del conflicto colectivo por razón o con motivo de éste, salvo causa justificada, previa aplicación del procedimiento para despido y sanciones.



De la misma manera y con respecto al derecho de asociación sindical la Empresa se compromete a:

1. No elaborar listas negras o dar malas referencias de los trabajadores que laboran a sus servicios o que hubieren dejado de laborar para la misma, o suministrar información que afecte su dignidad.
2. Atender a los representantes del Sindicato para tramitar y resolver oportunamente las reclamaciones o solicitudes que se presenten, en desarrollo y aplicación de esta Convención. De estas reuniones deberán levantarse actas que estarán firmadas por quienes hayan participado en dichas reuniones por parte del Sindicato y el Gerente o Jefe de Recursos Humanos.
3. No imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores por el desarrollo de sus funciones como Directivos Sindicales o sindicalizados.

PARÁGRAFO: El incumplimiento, omisión o violación de lo preceptuado en el presente Artículo hará que la Empresa retrotraiga la determinación adoptada a su estado anterior en las mismas condiciones laborales preexistentes para el trabajador.

Artículo 100: Síndrome de Down y parálisis cerebral: La Empresa pagará a los trabajadores que tengan hijos afectados por Síndrome de Down, Parálisis Cerebral, Hidrocefalia o Síndrome Sudeck o hijos que habiéndose calificado de manera previa por una junta regional de calificación, obtengan una incapacidad permanente parcial igual o superior al 25% de su capacidad (el trabajador deberá entregar a la EMPRESA copia de dicha calificación), o autismo como enfermedad declarada por un médico especialista en dicha patología, un auxilio de un millón trescientos cincuenta mil novecientos sesenta y un pesos (\$1.350.961) semestral por cada uno. Este auxilio se pagará en los meses de enero y julio del respectivo año. El presente auxilio no constituye salario.

Así mismo la Empresa otorgará un préstamo por un millón de pesos (\$1.000.000) semestrales el cual será cancelado por el trabajador en un plazo máximo de 6 meses, sin intereses; para lo cual el trabajador autorizará el descuento por nómina, autorización que incluye el descuento de la totalidad del préstamo de la liquidación final en caso de la desvinculación. El préstamo no podrá otorgarse si el trabajador no ha cancelado el préstamo del período anterior o si su nivel de endeudamiento supera el cincuenta por ciento (50%) de su salario.



Artículo 101: Reconocimiento por Antigüedad: Durante la vigencia de Cuerpo único Convencional INDEGA S.A., la Empresa otorgará a sus trabajadores que cumplan 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad un (1) viaje para dos (2) personas a destinos nacionales, con una duración de 4 días y 3 noches, fuera de su ciudad de origen, en los términos de la política que la Compañía defina para ello. El presente beneficio no será endosable, transferible, ni compensado en dinero. Este beneficio se tomará durante el periodo en el que el trabajador disfrute de sus vacaciones.

Artículo 102: Crédito Para Matricula y Año Escolar: La compañía otorgará créditos sin intereses, por valor de hasta cinco millones cuatrocientos treinta y nueve mil doscientos treinta y cuatro pesos \$5.439.234 cada uno, para el pago de la matrícula y pensión mensual de los hijos del trabajador, que se encuentren en etapa escolar primaria, bachillerato o universitaria (pregrado).

Parágrafo1: El número de créditos asignados a cada unidad operativa, así como las condiciones del mismo, serán definidos por la Compañía mediante política.

REGLAMENTO PARA EL FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

En cuanto al Reglamento para el Fondo Rotatorio de Vivienda las partes han convenido en modificarlo en lo siguiente:

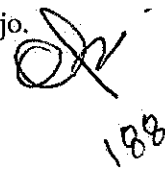
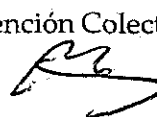
Las soluciones de vivienda durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2001 - 2003, serán:

Durante el primer año de vigencia de la Convención ocho (8) soluciones de vivienda.

El monto para compra y/o construcción de vivienda y/o liberación de hipoteca con Entidades Financieras, así como para la reubicación de la misma para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es de cincuenta y nueve millones seiscientos noventa mil seiscientos cuatro pesos (\$ 59.690.604) y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

Para mejoras y/o reparaciones de vivienda se incrementa el préstamo a la suma de diecinueve millones ochocientos noventa y un mil ochocientos ochenta y tres pesos (\$19.891.883). Respaldo con Pagaré.

Quedan vigentes las demás estipulaciones contenidas en el Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda que no se modifican por medio de la presente Convención Colectiva de Trabajo.



CUANTIA: El capital del Fondo quedará en un total de quinientos catorce millones cuatrocientos sesenta mil novecientos seis pesos (\$514.460.906) para el primer año de vigencia, quedando el fondo en cada Planta así:

PLANTA	PRIMER AÑO
Barranquilla-Santa Marta	\$181.567.350
Cartagena	\$133.735.738
Montería	\$111.446.450
Valledupar	\$87.711.368
TOTAL	\$514.460.906

Para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

CANTIDAD: Las soluciones de vivienda en la forma y términos establecidos en el artículo 74 de la convención Colectiva de Trabajo vigente serán distribuidas en las distintas Plantas de la siguiente manera:

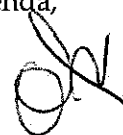
Barranquilla – Santa Marta : 4

Cartagena : 2

Valledupar : 2

Los dineros provenientes del Fondo Rotatorio de Vivienda se destinarán para efectuar préstamos para compra de vivienda y/o construcción en un lote de propiedad del trabajador, liberación de hipoteca, así mismo para mejoras y/o reparaciones y reubicación de la vivienda del trabajador.

COMITÉ: Entre Empresa y los Sindicatos se constituirá un comité de vivienda integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los Sindicatos por cada una de las Plantas, quienes tendrán como funciones adjudicar los préstamos de vivienda, de acuerdo a la siguiente reglamentación.



REUNIONES: Este comité se reunirá cada vez que sea necesario a solicitud de una de las partes y será autónomo en la adjudicación de los préstamos.

PRÉSTAMOS: El monto para compra y/o construcción de vivienda, liberación de hipoteca, así como para la reubicación de la misma para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es de cincuenta y nueve millones seiscientos noventa mil seiscientos cuatro pesos (\$ 59.690.604) y para el segundo año de su vigencia se aplicara sobre la cifra establecida para el primer año, un incremento del IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

Para mejoras y/o reparaciones de vivienda se incrementa el préstamo a la suma de diecinueve millones ochocientos noventa y un mil ochocientos ochenta y tres pesos (\$19.891.883).

Cuando el Fondo de Vivienda cumpla con su cometido de dar solución de vivienda a sus trabajadores en cada una de las Plantas mientras exista la disponibilidad de dinero en el Fondo y sin perjuicio de no otorgar préstamos para adquisición de vivienda por primera vez por no presentar solicitudes, puede empezar con los préstamos para reubicaciones. El monto del préstamo será el acordado para compra y/o construcción de vivienda, liberación de hipoteca.

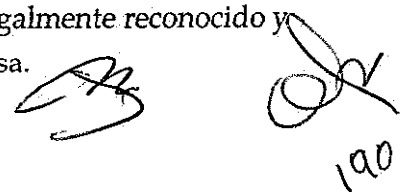
Por efecto de traslado definitivo de un trabajador de una ciudad a otra, este podrá acceder a otro préstamo por igual monto de compra y/o construcción, liberación de hipoteca.

INTERESES: Los préstamos para vivienda se harán con un interés del cuatro por ciento (4%) anual, a partir de los saldos existentes al 1 de marzo de 2020, los intereses recaudados ingresarán al Fondo Rotatorio con el propósito de ampliar la capacidad de préstamos.

REQUISITOS: Los requisitos indispensables para el otorgamiento de un préstamo son:

- Presentar al Comité la solicitud del préstamo por escrito.
- Tener cumplidos dos (2) años de servicios continuos en la Compañía.
- No tener el trabajador o cónyuge o compañera permanente casa propia; si se trata de un préstamo para adquisición de vivienda.
- En el caso de préstamos para reubicación, el trabajador deberá haber transferido a título de compra venta la vivienda anterior.

PUNTAJE: El otorgamiento de los préstamos será mediante puntaje, así: Dos (2) puntos por el cónyuge; Un (1) punto por cada hijo legítimo del matrimonio o legalmente reconocido y un (1) punto por cada año de antigüedad del trabajador en la Empresa.



PLAZOS:

Todo préstamo concedido por la Empresa para compra, construcción, liberación de hipoteca y reubicación de vivienda del trabajador deberá ser cancelado en un plazo máximo de dieciséis (16) años.

Todo préstamo efectuado por la Empresa destinado a reparaciones o mejoras de la vivienda del trabajador será cancelado en un plazo máximo de nueve (9) años.

GARANTÍAS: Cuando este sea superior a diecinueve millones ochocientos noventa y un mil ochocientos ochenta y tres pesos (\$19.891.883) la Empresa exigirá garantía hipotecaria que respalde el valor del préstamo. Si el préstamo es igual o inferior a esta suma, se respaldará el mismo mediante pagaré debidamente registrado.

DESEMBOLSO: Una vez que el trabajador haya presentado la documentación completa, se haya aprobado el crédito y se haya constituido las garantías, el desembolso del mismo se efectuará de acuerdo a lo reglamentado.

FORMA DE PAGO Y AMORTIZACIONES: El monto de las obligaciones se cancelará de la siguiente manera:

1. El préstamo se prorratea para ser pagado en cuotas mensuales.
2. Por liquidación del treinta por ciento (30%) anual de las cesantías consolidadas a partir del año siguiente a la fecha en que efectúe el préstamo.

En la escritura de compraventa o en el documento que se extiende para garantizar el préstamo, el trabajador autorizará a la Compañía para descontar de su salario el valor de los abonos correspondientes.

El treinta por ciento (30%) de la liquidación parcial de las cesantías, y los descuentos mensuales ingresarán al fondo.

Parágrafo: Para los préstamos destinados para compra, reubicación y construcción de vivienda y/o liberación de hipoteca con Entidades Financieras, el beneficiario del (los) mismo (s) durante los dos primeros años contados a partir de su desembolso, solo estará obligado a amortizar treinta mil pesos (\$30.000) mensuales de capital más intereses y se re-liquidará el monto de la cuota mensual e intereses cada vez que haya un abono extraordinario, o liquidación parcial de cesantías.



Además de los anteriores requisitos, si el trabajador es favorecido con el préstamo para construcción y/o adquisición de vivienda deberá presentar los siguientes documentos o constancias:

Certificado de libertad de veinte (20) años.

Escritura de propiedad.

Paz y salvo de su propiedad.

Constancia de que el trabajador no posee vivienda.

Por préstamos para mejoras de vivienda y/o reparaciones locativas lo siguiente:

Escritura de propiedad.

Presupuesto de gastos para mejoras y/o reparaciones locativas.

En estos casos, el comité hará inspección ocular de la vivienda del trabajador para establecer la necesidad de la mejora.

Una vez el trabajador a quién le haya sido aprobado el préstamo de los que trata esta cláusula y hubiere presentado los documentos pertinentes y las garantías exigidas, la Compañía le entregará el dinero correspondiente.

Para cualquier préstamo el trabajador deberá presentar por escrito a la Empresa una autorización para la liquidación de las cesantías parciales a partir del año siguiente a la fecha en que se efectúe el préstamo y para abonar el valor de estas liquidaciones parciales a la deuda contraída por el trabajador con la Empresa.

La Empresa recibirá hipoteca de segundo grado en caso de adjudicaciones por medio del Inurbe, debiendo presentar el trabajador el respectivo certificado del Inurbe en que conste la adjudicación.

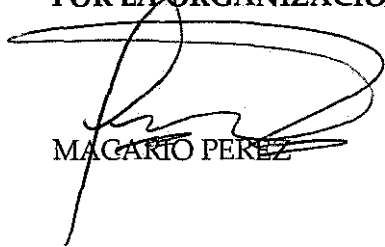
La Empresa recibirá también hipoteca en segundo grado por adjudicaciones de casa por cooperativa de vivienda, por entidades destinadas al fomento de vivienda legalmente establecidos y por Entidades Financieras, siempre que la parte no afectada con la hipoteca de primer grado respalde al nuevo préstamo, este último rige para adjudicaciones del Inurbe.



Para constancia de lo anterior, se firma la presente convención colectiva de trabajo a los dieciocho (18) días del mes de septiembre de 2020.

En constancia se firma por las partes,

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SICO

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

MACARIO PEREZ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Julio Rubén Padilla' with a stylized flourish at the end.

JULIO RUBEN PADILLA

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ASONTRAGASEOSAS

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vidal Ramírez Franco' with a stylized flourish at the end.

VIDAL RAMIREZ FRANCO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eliberto Moya' with a stylized flourish at the end.

ELIBERTO MOYA

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

GUILLERMO CHINOME MATEUS

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAINAL



WILSON CASTRO



RICARDO RODRIGUEZ



WILSON VALDÉZ



ENRIQUE AREVALO



GERMAN CATAÑO



ALCEDIS AMARA



JAIRO BUELVAS



JORGE PATIÑO




ROGER BARAJAS



ALEXANDER RINCON



EMBER ORTIZ



WILLIAM MENDOZA



MAURICIO RICO



DIEGO RODRIGUEZ



LUIS JAVIER CORREA SUAREZ



IVAN QUIROZ


JOSE LUIS GONZALEZ



PLUTARCO VARGAS



ORLANDO ARAQUE



FERNANDO BUITRAGO



ETIEL ARAGÓN

Jimmy Fontecha

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAINBEC



EDWIN HURTADO MUÑOZ



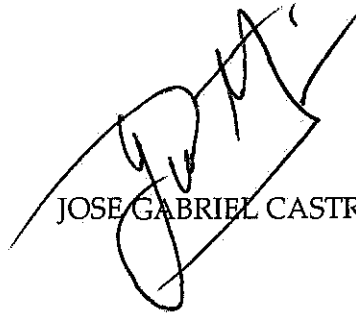
ALVARO VILORIA MARTINEZ



EDER MACHADO



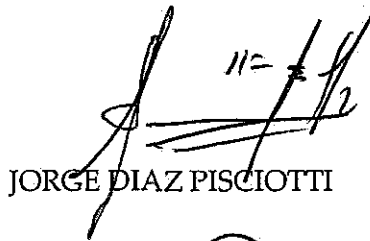
LUIS CARLOS OCHOA FUENTES



JOSE GABRIEL CASTRO



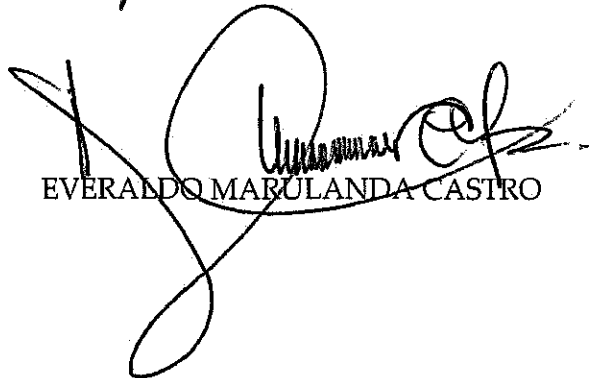
MIGUEL PULIDO



JORGE DIAZ PISCIOTTI

ISABEL BEDOYA

CARLOS ALFONSO ORTIZ



EVERALDO MARULANDA CASTRO

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAIMAGRA



ORLANDO DURAN



ENRIQUE GONZALEZ



FAVIO E. BAUTISTA
FAVIO BAUTISTA



LUIS ALBERTO BAUTISTA



GERMAN PINTO



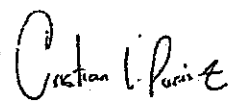
WILSON FLOREZ
WILSON FLOREZ

POR LA COMPAÑIA


LINA MARIA SENDOYA B.


ESTEBAN CORREDOR F.


NATALIA ZAPATA


CRISTIAN PÉREZ

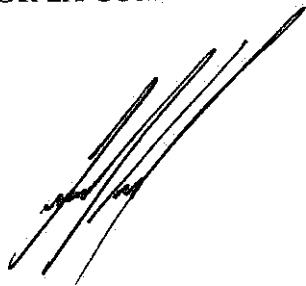

DANIEL HURTADO CABALLERO


MARIA CAMILA LEAL V.


LEONARDO SUAREZ.

197

POR LA COMPAÑÍA



FERNANDO ANGULO

POR LA COMPAÑÍA

ANA MARÍA SANCHEZ

FERNANDO ANGULO

Kelly Castañeda P.
KELLY CASTAÑEDA P.

POR LA COMPAÑÍA

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' and 'S' intertwined.

ANA MARIA SANCHEZ