MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANTIOQUIA
No 07903
21 JUN 2017
RECIBIDO EN LA SECRETARIA A LAS 1:30
Correspondencia

Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Carrera 52 No. 2 - 38
Medellín - Colombia
Tel. (574) 365 99 99
Fax. (574) 365 78 52
NIT 811.014.994-9

www.noel.com.co

Medellín, Junio 6 de 2017

Doctora
LAURA VICTORIA ARIAS FRANCO
Dirección Territorial del Trabajo
Ciudad

ASUNTO: DEPÓSITO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEFINIDA ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

Para los efectos legales pertinentes me permito anexarle cuatro copias de la convención colectiva definida entre Compañía de Galletas Noel S.A.S. y las organizaciones sindicales SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

Para los efectos adjunto cuatro copias de dicha acta con destino a:

- Una copias para el Ministerio de la Protección Social.
- Una copia para SINTRALIMENTICIA.
- Una copia para SINALTRAINAL.
- Una copia Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Le solicito respetuosamente devolver tres copias sellados por ese la Secretaria, una para la empresa y las dos restantes para SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

De usted atentamente,

FLOR YAMILE MUÑOZ JARAMILLO
Gerente de Gestión Humana

COD 14920

MINTRABAJO No. Radicado 11EI2017332100000003
Fecha 2017-07-19 02:59 03 pm

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 1

COR11EI2017332100000006497

MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
Número 030

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	21	06	2017	HORA	1:21 P.M.

DEPOSITANTE

NOMBRE	JUAN PABLO GAVIRIA VELASQUEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	8102048		
CALIDAD	DELEGADO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 52 No 2 - 38 MEDELLÍN		
No TELEFONO	3659999	Correo Electrónico	jpgaviria@noel.com.co

TIPO DE DEPÓSITO.

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva		Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.					
Y	Organización Sindical				Trabajadores	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMETARIO "SINTRALIMENTICIA" – SINDICATO NACIONAL DETRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMETARIO "SINALTRAINAL					
CUYA VIGENCIA ES	01/05/2017 – 30/04/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	68		AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional / Regional / Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)			No. Folios			

MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01 Versión: 1.0 Fecha: Julio 11 de 2014 Página: 1 de 1

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.

EFREN MADRIGAL RIVERA
(Nombre y firma)
Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA

JUAN PABLO GAVIRA VELASQUEZ
(Nombre y firma)
El Depositante

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO "SINALTRAINAL" NACIONAL

FILIAL

NIT N° 860.517.322 - 7
PERSONERÍA JURÍDICA
04185 DE DIC. 9/1982

Medellín, Marzo 8 de 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. 03558
MEDELLÍN - 7 MAR 2017 3:06
FOLIOS 2
RECIBIDO EN LA SECRETARÍA AHORA
Correspondencia

Señor
INSPECTOR DEL TRABAJO
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial de Antioquia
Ciudad.

Ref: Denuncia Parcial de la Convención Colectiva de Trabajo 2015 – 2017 en Compañía de Galletas Noel S.A.S.

EDWIN MEJÍA CORREA identificado con cedula de ciudadanía N° 9.739.219, en calidad de Presidente de la Junta Directiva Nacional y Representante Legal del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTRIO "SINALTRAINAL",** organización de primer grado y de Industria con Personería Jurídica 04185 de Diciembre 9 de 1982, con las facultades conferidas por la ley laboral, los Estatutos, y la Junta Directiva Nacional, y en especial las conferidas por la Asamblea Nacional Extraordinaria de Delegados de Sinaltrainal, realizada el 05 de marzo de 2017, en la ciudad de Bugalagrande, de conformidad con la ley, nos permitimos hacer presentación personal de la DENUNCIA PARCIAL DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, suscrita entre la empresa **Compañía de Galletas Noel S.A.S.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTRIO "SINALTRAINAL"** firmada el 30 de abril de 2015, con vigencia al 30 de Abril de 2017; denuncia que hacemos de conformidad con el pliego de peticiones que será presentado a la empresa **COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.**

En los anteriores términos queda consagrada en forma expresa la voluntad de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de Denunciar Parcialmente La Convención Colectiva de Trabajo.

Los Capítulos, Artículos, Parágrafos, Literales, Numerales, Laudos Arbitrales, Actas de Acuerdo Complementaria de las Convenciones Colectivas de Trabajo y Actas Extra convencionales, que no se encuentran expresamente enunciados en

Bogotá D.C., Carrera 15 N° 35 – 18, Teléfonos 232 46 26 – Fax 377 61 36
E mail:sinaltrainal@sinaltrainal.org - Página Web: www.sinaltrainal.org

el pliego peticiones que se presente, continuaran igual y vigentes de acuerdo a la convención Colectiva de trabajo antes mencionada.

El representante legal de la Empresa **COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.** puede ser notificado en la Carrera 52 N° 2 - 38 Medellín (Antioquia) Teléfono 3659999

Atentamente,

EDWIN MEJÍA CORREA
Presidente Nacional Sinaltrainal

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)
Edwin Mejía C
CEDULA No. 9739219
T.P. No.
FECHA: 07 MAR 2017 HORA: 3:06 p.m
FUNCIONARIO:

Bogotá D.C., Carrera 15 N° 35 – 18 – Teléfonos 232 46 26 – Fax 377 61 36
E mail:sinaltrainal@sinaltrainal.org - Página Web: www.sinaltrainal.org

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

7105001 - 0 2 7 1 9
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Medellín- 9 MAR 2017

Señor
REPRESENTANTE LEGAL
COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.
KR 52 2 38
Medellín Antioquia

Asunto: Denuncia Convención Colectiva de Trabajo

Cordial saludo,

Para su conocimiento y fines pertinentes, anexo dos (2) folios Denuncia Convención Colectiva de Trabajo, que fue radicada en esta Dirección Territorial de Antioquia con el número 03558 del 07/03/2017.

Atentamente,

EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Transcriptor: EFREN M.
Elaboró: EFREN M.

Anexo Dos (2) Folios

BUREAU VERITAS
Certification

- 7 MAR 2017
• MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No.
MEDELLÍN
HORA 03559 3:10
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
Correspondencia

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO

- SINTRALIMENTICIA -

NIT 890985343-7

Personería Jurídica 03095 de Octubre 9 de 1984

Filial de la CUT

Folios (2)

Medellín, Marzo 7 de 2017.

Señor.
INSPECTOR DEL TRABAJO
Ministerio del Trabajo.
Dirección Territorial de Antioquia
Ciudad.

Ref: Denuncia Parcial de la Convención Colectiva de Trabajo 2015 – 2017 en Compañía de Galletas Noel S.A.S.

HELIO FABIO MARIN ZEA identificado con cedula de ciudadanía N° 98.489.370, en calidad de Presidente de la Junta Directiva Nacional y Representante Legal del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO "SINTRALIMENTICIA",** organización de primer grado y de Industria con Personería Jurídica 03095 de Octubre 9 de 1984, con las facultades conferidas por la ley laboral, los estatutos, las juntas directivas Nacional y la Seccional Medellín, y en especial las conferidas por la Asamblea Nacional de Delegados de Sintralimenticia y la Asamblea de Delegados de Sintralimenticia Seccional Medellín respectivamente, realizadas el 19 de febrero de 2017, en la ciudad de Medellín, de conformidad con la ley, nos permitimos hacer presentación personal de la DENUNCIA PARCIAL DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, suscrita entre la empresa **Compañía de Galletas Noel S.A.S.** y los sindicatos **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO "SINTRALIMENTICIA" y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO "SINALTRAINAL"** firmada el 30 de Abril de 2015, con vigencia al 30 de Abril de 2017.

Denuncia que hacemos de conformidad con el pliego de peticiones que será presentado a la empresa **COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.**

1

En los anteriores términos queda consagrada en forma expresa la voluntad de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de Denunciar Parcialmente La Convención Colectiva de Trabajo.

Los Capítulos, Artículos, Parágrafos, Literales, Numerales, Laudos Arbitrales, Actas de Acuerdo Complementaria de las Convenciones Colectivas de Trabajo y Actas Extra convencionales, que no se encuentran expresamente enunciados en el pliego peticiones que se presente, continuaran igual y vigentes de acuerdo a la convención Colectiva de trabajo antes mencionada.

El representante legal de la Empresa **COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S** puede ser notificado en la Carrera 52 No. 2 - 38 Medellín (Ant.) Teléfono 3659999

Atentamente,

HELIO FABIO MARIN ZEA
Presidente Nacional

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)
Helio F Marin Z
CEDULA No. 98489370
T.P. No.
FECHA: 07 MAR 2017 HORA: 3:00pm.
FUNCIONARIO:

Carrera 48 No 59 – 52 Telefax 292 29 11- 292 2912
Email Sintralimenticia@gmail.com
Medellín – Colombia.

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

7105001 - 0 2 7 1 8
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Medellín - 9 MAR 2017

Señor
REPRESENTANTE LEGAL
COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.
KR 52 2 38
Medellín Antioquia

Asunto: Denuncia Convención Colectiva de Trabajo

Cordial saludo,

Para su conocimiento y fines pertinentes, anexo dos (2) folios Denuncia Convención Colectiva de Trabajo, que fue radicada en esta Dirección Territorial de Antioquia con el número 03559 del 07/03/2017.

Atentamente,

EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Transcriptor: EFREN M.
Elaboró: EFREN M.

Anexo Dos (2) Folios

Carrera 56ª51-81 Piso 2
Medellín - Antioquia, Colombia
PBX: 5132929
www.mintrabajo.gov.co

BUREAU VERITAS Certification

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO

- SINTRALIMENTICIA -
NIT 890985343-7

Personería Jurídica 03095 de Octubre 9 de 1984
Filial de la CUT

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. 03560
FECHA - 7 MAR 2017
HORA
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
Correspondencia

Folios (2)
3:10

Medellín, Marzo 7 de 2017.

Señor.
INSPECTOR DEL TRABAJO
Ministerio del Trabajo.
Dirección Territorial de Antioquia
Ciudad.

Ref: Denuncia Parcial de la Convención Colectiva de Trabajo 2015 – 2017 en Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

HELIO FABIO MARIN ZEA identificado con cedula de ciudadanía N° 98.489.370, en calidad de Presidente de la Junta Directiva Nacional y Representante Legal del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO "SINTRALIMENTICIA",** organización de primer grado y de Industria con Personería Jurídica 03095 de Octubre 9 de 1984, con las facultades conferidas por la ley laboral, los estatutos, las juntas directivas Nacional y la Seccional Medellín, y en especial las conferidas por la Asamblea Nacional de Delegados de Sintralimenticia y la Asamblea de Delegados de Sintralimenticia Seccional Medellín respectivamente, realizadas el 19 de febrero de 2017, en la ciudad de Medellín, de conformidad con la ley, nos permitimos hacer presentación personal de la DENUNCIA PARCIAL DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, suscrita entre la empresa **Industria de Alimentos Zenú S.A.S.** y los sindicatos **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO "SINTRALIMENTICIA" y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO "SINALTRAINAL"** firmada el 4 de Mayo de 2015, con vigencia al 30 de Abril de 2017.

Denuncia que hacemos de conformidad con el pliego de peticiones que será presentado a la empresa **INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.**

Carrera 48 No 59 – 52 Telefax 292 29 11- 292 2912
Email Sintralimenticia@gmail.com
Medellín – Colombia.

En los anteriores términos queda consagrada en forma expresa la voluntad de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de Denunciar Parcialmente La Convención Colectiva de Trabajo.

Los Capítulos, Artículos, Parágrafos, Literales, Numerales, Laudos Arbitrales, Actas de Acuerdo Complementaria de las Convenciones Colectivas de Trabajo y Actas Extra convencionales, que no se encuentran expresamente enunciados en el pliego peticiones que se presente, continuaran igual y vigentes de acuerdo a la convención Colectiva de trabajo antes mencionada.

El representante legal de la Empresa **INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S** puede ser notificado en la Carrera 64c No. 104 - 3 Medellín (Ant.) Teléfono 470 52 22

Atentamente,

HELIO FABIO MARIN ZEA
Presidente Nacional

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)
Helio F. Marin Z
CEDULA No. 98489370
T.P. No.
FECHA: 07 MAR 2017 HORA: 3:10 p.m.
FUNCIONARIO:

2

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

7105001 - 0 2 7 2 0
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Medellín - 9 MAR 2017

Señor
REPRESENTANTE LEGAL
INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENU S.A.S.
KR 64C 104 3
Medellín Antioquia

Asunto: Denuncia Convención Colectiva de Trabajo

Cordial saludo,

Para su conocimiento y fines pertinentes, anexo dos (2) folios Denuncia Convención Colectiva de Trabajo, que fue radicada en esta Dirección Territorial de Antioquia con el número 03560 del 07/03/2017.

Atentamente,

EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Transcriptor: EFREN M.
Elaboró: EFREN M.

Anexo Dos (2) Folios

BUREAU VERITAS
Certification
7826

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADIC No 04560
MED
HO 24 MAR 2017 3:30
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
Correspondencia

Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Carrera 52 No. 2 - 38
Medellín - Colombia
Tel. (574) 365 99 99
Fax. (574) 365 78 52
NIT 811.014.994-9

www.noel.com.co

Medellín, Marzo 24 de 2017

Doctora
LAURA VICTORIA ARIAS FRANCO
Dirección Territorial del Trabajo
Ciudad

ASUNTO: DEPÓSITO ACTA DE INSTALACIÓN Y DE INICIACION DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DE LA MESA NEGOCIADORA ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

Para los efectos legales pertinentes me permito anexarle tres copias del acta de instalación de la mesa negociadora y del acta de iniciación de la etapa de arreglo directo, las cuales fueron suscritas entre Compañía de Galletas Noel S.A.S. y las organizaciones sindicales SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL, en la cual se acordó la iniciación de la etapa de arreglo directo.

Para los efectos adjunto tres copias de dicha acta con destino a:

- Ministerio del trabajo.
- SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL
- Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Le solicito respetuosamente devolver dos copias sellados por ese Ministerio, una para la empresa y una para los mencionados sindicatos.

De usted atentamente,

FLOR YAMILE MUÑOZ JARAMILLO
Gerente de Gestión Humana

ACTA DE INSTALACION DE LA MESA NEGOCIADORA ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

En la ciudad de Medellín, el día catorce (14) de marzo de dos mil diecisiete (2017), siendo las 4:00 PM, en las instalaciones de la Compañía de Galletas Noel S.A.S. ubicadas en la carrera 52 No. 2-38 de la ciudad de Medellín, se reunieron las siguientes personas: En representación de **COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. FLOR YAMILE MUÑOZ J., LILIANA PATRICIA ZAPATA B., JAIME HUMBERTO SALAZAR G., CARLOS ANDRÉS DUQUE B. y JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C.,** de una parte, y de la otra, en representación de los sindicatos SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL, los señores: **RUBÉN DARÍO GÓMEZ G., CARLOS ALBERTO VILLADA C., JESUS MARÍA DIAZ B., LUIS FERNANDO LONDOÑO, CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V. ALVARO ALONSO ALVAREZ V., LUIS ANIBAL RIOS M. Y HELIO FABIO MARÍN Z.,** así como los señores **HELCÓNIDES LONDOÑO R.,** asesor por parte de La Junta Directiva Nacional de SINALTRAINAL y **DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M.** asesor por la CUT. El objeto de la reunión es adelantar conversaciones inherentes al proceso de negociación colectiva entre La Compañía y las citadas organizaciones sindicales.

Luego de las respectivas conversaciones, las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Dar por iniciada la etapa de arreglo directo el día miércoles 22 de marzo de 2017, fecha en que se hará la primera reunión.
2. Las conversaciones se realizarán los siguientes días: miércoles 22 de marzo entre 10:00 AM y 12:00 M; jueves 23 de marzo entre 1:30 y 4:30 PM, martes 28 de marzo entre 11:00 AM y 1;00 PM, jueves 30 de marzo entre 1:30 y 4:30 PM, martes 4 de abril entre 11:00 AM y 1:00 PM, jueves 6 de abril entre 1:30 PM y 4:30 PM y lunes 10 de abril entre 10:00 AM y 12:00 M. Por mutuo acuerdo y según la dinámica de las negociaciones se pueden modificar el horario y/o los días de trabajo, así como realizar sesiones de trabajo en días diferentes.
3. Las reuniones se llevarán a cabo en las instalaciones del Centro de Fe y Culturas, calle 10 sur No. 45.-178 del barrio El Poblado, de la ciudad de Medellín.
4. La Compañía otorga cinco permisos permanentes, así como tres días adicionales semanales para miembros de las comisiones negociadoras durante los primeros 20 días de la etapa de arreglo directo. El primer día hábil de la semana las organizaciones sindicales informarán por escrito a Gestión Humana cuáles de los negociadores harán uso de dichos permisos.
5. La Compañía entregará un cheque a nombre de SINALTRALIMENTICIA por un valor total de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS ($ 4.300.000) por los primeros veinte días de la etapa de arreglo directo, como auxilio para gastos de los equipos de negociación que representan a los sindicatos y que serán distribuidos internamente por estas organizaciones sindicales.
6. Cuando se logren acuerdos parciales se elaborará la correspondiente acta, la cual será revisada por las partes y firmada en la sesión siguiente. Estas actas harán parte integral de la convención colectiva, que regulará, de conformidad con la ley, las relaciones de

Dubán Antonio Vélez

trabajo entre Compañía de Galletas Noel S. A. S. y los trabajadores afiliados a estos sindicatos.

7. SINTRALIMENTICIA y SINALTRAINAL se reservan la facultad de realizar reuniones conjuntas con SINTRACOMNOEL y/o SINALTRALAC, previo acuerdo con éstas organizaciones sindicales.
8. El acta de instalación y el proceso de negociación se harán de manera conjunta con los dos sindicatos que suscriben el acta y las actas de inicio y finalización de la etapa de arreglo directo sé harán individualmente para cada organización sindical.

Para constancia, se firma la presente acta por los negociadores y los asesores, a los 14 días del mes de marzo de 2017.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

FLOR YAMILE MUÑOZ J.,

LILIANA PATRICIA ZAPATA B.,

JAIME HUMBERTO SALAZAR G.,

CARLOS ANDRÉS DUQUE B.

JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C

REPRESENTANTES DE SINALTRAINAL

RUBÉN DARÍO GÓMEZ G.,

ACTA DE INSTALACION DE LA MESA NEGOCIADORA ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

REPRESENTANTES DE SINTRALIMENTICIA

CARLOS ALBERTO VILLADA C.

HELIO FABIO MARÍN Z

JESUS MARÍA DIAZ B.

LUIS FERNANDO LONDOÑO.

CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V.

ALVARO ALONSO ALVAREZ V.

LUIS ANIBAL RIOS M.

HELCÓNIDES LONDOÑO R.
Asesor Por SINALTRAINAL

DUBAN ANTONIO VÉLEZ M.
Asesor por la CUT

ACTA DE INICIO DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

En la ciudad de Medellín, el veintidós (22) de marzo de dos mil diecisiete (2017), en las instalaciones del Centro de Fe y Culturas, ubicado en el barrio el Poblado de la ciudad de Medellín, siendo las 10:00 a.m., se reunieron las siguientes personas: En representación de **COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. FLOR YAMILE MUÑOZ J., LILIANA PATRICIA ZAPATA B., MARIA ISABEL ROJAS B., JUAN PABLO GAVIRIA V., JORGE WILLIAM RENDON C., JAIME HUMBERTO SALAZAR G., CARLOS ANDRÉS DUQUE B. y JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C.** de una parte, y de otra, en representación de SINTRALIMENTICIA, los señores **LUIS FERNANDO LONDOÑO, CARLOS ALBERTO VILLADA C., LUIS ANIBAL RÍOS M., CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V., JESÚS MARÍA DIAZ B., ÁLVARO ALONSO ÁLVAREZ V., HELIO FABIO MARÍN Z.,** así como el señor **DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M.,** asesor por la CUT y en representación de SINALTRAINAL, los señores **RUBÉN DARÍO GÓMEZ G.,** y **HELCÓNIDES LONDOÑO R.** asesor por la Junta Nacional.

El objeto de la reunión es dar por iniciada, a partir de hoy 22 de marzo de 2017, la etapa de arreglo directo entre COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. y las mencionadas organizaciones sindicales SINTRALIMENTICIA y SINALTRAINAL. Los primeros 20 días de dicha etapa terminan el día lunes 10 de abril de 2017.

Para constancia se firma la presente acta por los negociadores y los respectivos asesores, a los 22 días del mes de marzo de 2017.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA:

FLOR YAMILE MUÑOZ J.

LILIANA ZAPATA B.

MARIA ISABEL ROJAS B.

JUAN PABLO GAVIRIA V.

JAIME HUMBERTO SALAZAR G.

CARLOS ANDRÉS DUQUE B.

Dubán Antonio Vélez

4

ACTA DE INICIO DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

JORGE WILLIAM RENDÓN C.

JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C.

REPRESENTANTES DE SINTRALIMENTICIA

LUIS FERNANDO LONDOÑO

CARLOS ALBERTO VILLADA C.

LUIS ANIBAL RÍOS M.

HELIO FABIO MARÍN Z.

CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V.

JESÚS MARÍA DIAZ B.

ÁLVARO ALONSO ÁLVAREZ V.

DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M.
Asesor por la CUT.

REPRESENTANTES DE SINALTRAINAL

RUBÉN DARÍO GÓMEZ G.

HELCÓNIDES LONDOÑO R.
Asesor por la Junta Nacional.

5

Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Carrera 52 No. 2 - 38
Medellín - Colombia
Tel. (574) 365 99 99
Fax. (574) 365 78 52
NIT 811.014.994-9

www.noel.com.co

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. 06053
MEDELLÍN
HOY 24 APR 2017
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA 10:14 Am
Correspondencia

Medellín, Abril 17 de 2015

Doctora
LAURA VICTORIA ARIAS FRANCO
Dirección Territorial del Trabajo
Ciudad

ASUNTO: DEPÓSITO ACTA DE PRORROGA DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

Para los efectos legales pertinentes me permito anexarle tres copias del acta de prórroga de la etapa de arreglo directo entre Compañía de Galletas Noel S.A.S. y los sindicatos SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

Para los efectos adjunto cuatro copias de dicha acta con destino a:

- Dos copias para el Ministerio de la Protección Social.
- Una copia para las organizaciones sindicales.
- Una copia Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Le solicito respetuosamente devolver dos copias sellados por ese Ministerio, una para la empresa y otra para el mencionado sindicato.

De usted atentamente,

FLOR YAMILE MUÑOZ JARAMILLO
Gerente de Gestión Humana

ACTA DE TERMINACIÓN DE LOS PRIMEROS VEINTE DIAS Y PRORROGA DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICA Y SINALTRAINAL Y COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.

En la ciudad de Medellín, el diez (10) de abril de dos mil diecisiete (2017), en las instalaciones del Centro de Fe y Culturas, ubicadas en la calle 10 sur No. 45-178, del barrio el Poblado de la ciudad de Medellín, siendo las 10:00 a.m., se reunieron las siguientes personas: En representación de COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S., FLOR YAMILE MUÑOZ J., MARIA ISABEL ROJAS B., LILIANA PATRICIA ZAPATA B., JORGE WILLIAM RENDÓN C., JAIME HUMBERTO SALAZAR G., CARLOS ANDRES DUQUE B., JUAN PABLO GAVIRIA V. Y JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C., de una parte, y de la otra, en representación de los Sindicatos "SINALTRAINAL" y "SINTRALIMENTICIA" los señores: RUBÉN DARÍO GÓMEZ G., CARLOS ALBERTO VILLADA C., JESUS MARÍA DIAZ B., LUIS FERNANDO LONDOÑO, CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V. ALVARO ALONSO ALVAREZ V., Y HELIO FABIO MARÍN Z., así como los señores HELCÓNIDES LONDOÑO R., asesor por parte de La Junta Directiva Nacional de SINALTRAINAL y DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M. asesor por la CUT, para dar por terminados los primeros veinte días de la etapa de arreglo directo y prorrogar dicha etapa de arreglo directo; con el fin de continuar el proceso de negociación, tendiente a suscribir la Convención Colectiva de Trabajo entre La Compañía y las citadas organizaciones sindicales.

Luego de las respectivas conversaciones, las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Dar por terminados los primeros veinte (20) días de la etapa de arreglo directo hoy 10 de abril de 2017 e iniciar los veinte (20) días de la prórroga, a partir del 11 de abril de 2017, hasta el 30 del mismo mes y año.

2. Las conversaciones se realizarán los siguientes días: martes entre 11:00 AM y 1:00 PM y jueves entre 1:30 y 4:30 PM. por mutuo acuerdo y según la dinámica de las negociaciones se pueden modificar el horario y/o los días de trabajo, así como realizar sesiones de trabajo en días diferentes.

3. Las reuniones se llevarán a cabo en las instalaciones del Centro de Fe y Culturas, ubicadas en la calle 10 sur No. 45-178, del barrio el Poblado de la ciudad de Medellín.

4. La Compañía entregará un cheque a los sindicatos por un valor total de cuatro millones trescientos mil pesos ($4.300.000,oo) por los veinte días de la prórroga, como auxilio para gastos del equipo de negociación que representa a los sindicatos y que serán distribuidos por éstos.

5. La Compañía otorga cinco permisos permanentes, así como tres días adicionales semanales para miembros de las comisiones negociadoras durante los 20 días de prórroga de la etapa de arreglo directo. El primer día hábil de la semana las organizaciones sindicales informarán por

Dubán Antonio Vélez

ACTA DE TERMINACIÓN DE LOS PRIMEROS VEINTE DIAS Y PRORROGA DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICA Y SINALTRAINAL Y COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.

escrito a Gestión Humana cuáles de los negociadores harán uso de dichos permisos.

6. Cuando se logren acuerdos parciales se elaborará la correspondiente acta, la cual será revisada por las partes y firmada en la sesión siguiente. Estas actas harán parte integral de la convención colectiva, que regulará, de conformidad con la ley, las relaciones de trabajo entre Compañía de Galletas Noel S.A.S. y los trabajadores afiliados a estos sindicatos.

Siendo las 11:30 AM del día 10 de abril de 2017, finalizó la reunión.

Para constancia, se firma la presente acta por los negociadores y los respectivos asesores.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

FLOR YAMILE MUÑOZ J.

LILIANA PATRICIA ZAPATA B.

MARIA ISABEL ROJAS B.

JORGE WILLIAM RENDÓN C.

JAIME HUMBERTO SALAZAR G.

CARLOS ANDRES DUQUE B.

JUAN PABLO GAVIRIA V.

JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C.

REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS, SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

RUBÉN DARÍO GÓMEZ G.

CARLOS ALBERTO VILLADA C

ACTA DE TERMINACIÓN DE LOS PRIMEROS VEINTE DIAS Y PRORROGA DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICA Y SINALTRAINAL Y COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S.

JESUS MARÍA DIAZ B.

LUIS FERNANDO LONDOÑO

CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V.

ALVARO ALONSO ALVAREZ V.

HELIO FABIO MARIN Z.

ASESORES:

DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M.
CUT Antioquia

HELCONIDES LONDOÑO R.
J.D. NAL. De SINALTRAINAL

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No 07573
MES
HORA
- 5 MAY 2017
RECIBIDO EN LA FECHA Y HORA
Correspondencia

Compañía de Galletas Noel S.A.S.
Carrera 52 No. 2 - 38
Medellín - Colombia
Tel. (574) 365 99 99
Fax. (574) 365 78 52
NIT 811.014.994-9
www.noel.com.co

Medellín, Mayo 5 de 2017

Doctora
LAURA VICTORIA ARIAS FRANCO
Dirección Territorial del Trabajo
Ciudad

ASUNTO: DEPÓSITO ACTA DE TERMINACIÓN DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LAS ORGINIZACIONES SINDICALES SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

Para los efectos legales pertinentes me permito anexarle cuatro copias del acta de terminación de la etapa de arreglo directo entre Compañía de Galletas Noel S.A.S. y las organizaciones sindicales SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL, sin que se hubiese logrado un acuerdo definitivo entre las partes.

Para los efectos adjunto tres copias de dichos documentos con destino a:

- 1 para el Ministerio del Trabajo.
- 1 para SINTRALIMENTICIA
- 1 para SINALTRAINAL
- 1 para Compañía de Galletas Noel S.A.S.

Le solicito respetuosamente devolver tres copias sellados por ese Ministerio, una para la empresa y la dos restantes para SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

De usted atentamente,

FLOR YAMILE MUÑOZ JARAMILLO.
Gerente de Gestión Humana

ACTA DE TERMINACION DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

En la ciudad de Medellín, el día veintiocho (28) de abril de dos mil diecisiete (2017), se reunieron en las instalaciones del Centro de Fe y Culturas, ubicadas en la calle 10 sur No. 45-178, del barrio el Poblado de la ciudad de Medellín, por una parte, FLOR YAMILE MUÑOZ J., LILIANA PATRICIA ZAPATA B., MARÍA ISABEL ROJAS B., JESSICA ALLMENDINGER B., JORGE WILLIAM RENDÓN C., JAIME HUMBERTO SALAZAR G., CARLOS ANDRES DUQUE B., Y JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C., en representación de COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S, de una parte, y de otra, en representación de SINTRALIMENTICIA, los señores LUIS FERNANDO LONDOÑO, CARLOS ALBERTO VILLADA C., LUIS ANIBAL RÍOS, CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V., JESÚS MARÍA DIAZ B., ÁLVARO ÁLVAREZ, HELIO FABIO MARÍN Z., así como el señor DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M., asesor por la CUT y en representación de SINALTRAINAL, los señores RUBÉN DARÍO GÓMEZ G., y HELCÓNIDES LONDOÑO R. asesor por la Junta Nacional, para continuar el proceso de negociación colectiva entre las partes y acordaron lo siguiente:

Dar por terminada la prórroga de la etapa de arreglo directo a partir del día 30 de abril de 2017, en la negociación y discusión del pliego de peticiones presentado por esta organización sindical el día 8 de marzo de 2017.

Para cumplir con lo ordenado por la ley, también manifiestan las partes no haber logrado un acuerdo total en relación con la negociación del pliego.

No obstante la terminación de la etapa, las partes manifiestan su interés en continuar conversando con miras a lograr pleno acuerdo respecto a la totalidad de temas de la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

Para constancia, se firma la presente acta por los negociadores.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

FLOR YAMILE MUÑOZ J.

LILIANA PATRICIA ZAPATA B.

Dubán Antonio Vélez

ACTA DE TERMINACION DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

MARÍA ISABEL ROJAS B.

JORGE WILLIAM RENDÓN C.

JAIME HUMBERTO SALAZAR G.

CARLOS ANDRES DUQUE B.

JESSICA ALLMENDINGER B..

JOHN JAIRO ARISTIZÁBAL C.

REPRESENTANTES DE SINTRALIMENTICIA

CARLOS ALBERTO VILLADA C.

HELIO FABIO MARÍN Z.,

JESUS MARÍA DIAZ B.

LUIS FERNANDO LONDOÑO,

CÉSAR AUGUSTO ESCUDERO V.

ALVARO ALONSO ALVAREZ V.

DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M.
Asesor por la CUT,

Luis Anibal Ríos

ACTA DE TERMINACION DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

REPRESENTANTES DE SINALTRAINAL

RUBEN DARIO GOMEZ G.

HELCÓNIDES LONDOÑO R.
Asesor por la J.D. Nacional

AUMENTO SALARIAL

Los salarios básicos vigentes a treinta (30) de abril de dos mil diecisiete (2017), se aumentarán en la siguiente forma:

A partir del primero (1º) de mayo de dos mil diecisiete (2017) se aumentarán los salarios básicos vigentes en un seis por ciento (6 %).

A partir del primero (1º) de mayo de dos mil dieciocho (2018), se aumentarán los salarios básicos en el porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE, por el período comprendido entre el primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) y el treinta (30) de abril de dos mil dieciocho (2018), más el cero punto tres por ciento (0.3%).

ARTÍCULO SEGUNDO
DEFINICIÓN DE SALARIO

Cuando se utilice el término Salario, se entenderá que se refiere al "Salario Básico" (concepto de pago 01-00). Sólo se excepcionarán aquellos artículos en los que expresamente se diga "Salario Promedio".

ARTÍCULO TERCERO
SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL

A partir del primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) el salario mínimo convencional de los trabajadores de la Compañía beneficiados por la convenciòn colectiva, por jornada ordinaria diurna, será de cincuenta y nueve mil cuatro cientos ochenta y siete pesos con setenta y cuatro centavos ($ 59.487,74) diarios.

A partir del primero (1°) de mayo de dos mil dieciocho (2018), el salario mínimo convencional de los trabajadores beneficiados por la Convención Colectiva de Trabajo, por jornada diurna, será el que resulte de aplicarle al salario mínimo convencional existente a treinta (30) de abril de dos mil dieciocho (2018), el porcentaje del Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE, por el período comprendido entre el primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) y el treinta (30) de abril de dos mil dieciocho (2018), más el cero punto tres por ciento (0.3%).

ARTÍCULO CUARTO
LINEAS O CATEGORIAS SALARIALES

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, regirán en la Compañía las líneas y categorías de pago actualmente establecidas por la misma en su sistema de administración de salarios. En los oficios calificados

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2019 SUSCRITA ENTRE COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. Y LOS SINDICATOS SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

En la ciudad de Medellín, el nueve (9) de mayo de dos mil diecisiete (2017), en las instalaciones del Centro de Fe y Culturas, ubicado en la calle 10 sur No. 45.-178 del barrio El Poblado, de la ciudad de Medellín, siendo las 2:30 p.m., se reunieron las siguientes personas: De una parte, en representación de COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S., FLOR YAMILE MUÑOZ J., LILIANA PATRICIA ZAPATA B., MARÍA ISABEL ROJAS B., JORGE WILLIAM RENDÓN C., JAIME HUMBERTO SALAZAR G., CARLOS ANDRES DUQUE B Y JUAN PABLO GAVIRIA V., y de otra parte en representación de SINTRALIMENTICIA, los señores: LUIS FERNANDO LONDOÑO, CARLOS ALBERTO VILLADA C., LUIS ANIBAL RIOS M., CESAR AUGUSTO ESCUDERO V., JESUS MARÍA DÍAZ B., ALVARO ALVAREZ., HELIO FABIO MARÍN Z., así como el señor DUBÁN ANTONIO VÉLEZ M., asesor por la CUT y en representación de SINALTRAINAL. Los señores RUBEN DARÍO GÓMEZ G., y HELICÓNIDES LONDOÑO R. asesor por la Junta Directiva Nacional; quienes para los mismos efectos se denominarán "LOS SINDICATOS", reunidos con el fin de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo mediante la cual se soluciona total y definitivamente el diferendo laboral colectivo entre La Compañía y estos sindicatos, acuerdo que recopila la negociación lograda sobre reajustes salariales, prestaciones y beneficios extralegales para los trabajadores afiliados o que se afilien a estos sindicatos, o que se adhieran con posterioridad a la convención.

El presente acuerdo es el resultado de las conversaciones adelantadas por las partes que condujeron a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, que en el marco del artículo primero del decreto 904 de 1951 y del artículo 467 del código sustantivo del trabajo, regula las condiciones que regirán los contratos de trabajo de los afiliados a los sindicatos firmantes, durante el período 2017 – 2019.

Tanto los representantes de La Compañía, como los de los Sindicatos firmantes obran con poderes amplios y suficientes para firmar la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cual será depositada en el Ministerio del Trabajo como constancia de su vigencia y obligatoriedad.

La Convención Colectiva de Trabajo recopila la totalidad de las cláusulas vigentes para los trabajadores afiliados a SINTRALIMENTICIA y a SINALTRAINAL y comprende los siguientes capítulos y artículos

CAPÍTULO PRIMERO
SALARIOS

ARTÍCULO PRIMERO

firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, dado que aquélla seguirá igualmente informando a éstos sobre tales rutas y viáticos.

Cuando se trate de rutas nuevas, la Compañía hará los análisis necesarios para fijar los viáticos, pudiendo los Sindicatos firmantes formular las observaciones que consideren pertinentes, sin perjuicio del derecho que tiene la Compañía para determinarlos.

ARTÍCULO SÉPTIMO
NATURALEZA JURIDICA DE LOS PAGOS

El Aguinaldo, la Prima de Vacaciones, el Auxilio Legal de Transporte y los Viáticos permanentes, constituyen salario.

Las demás prestaciones extralegales, beneficios, auxilios, servicios, primas y bonificaciones, establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, no constituyen salario ni tendrán incidencia en la liquidación de prestaciones sociales ni en los aportes parafiscales.

CAPÍTULO SEGUNDO
PRIMAS, VACACIONES Y CESANTIAS

ARTÍCULO OCTAVO
LIQUIDACION DE PRESTACIONES

Para la liquidación de Prima de Servicios, Aguinaldo, Vacaciones en descanso o en dinero, indemnización por terminación unilateral del Contrato de Trabajo, se procederá de la siguiente forma:

a) Si al liquidar y pagar al trabajador las mencionadas prestaciones estuviere prestando sus servicios en el turno de la noche y durante un tiempo igual o superior a tres (3) meses en forma continua, se pagarán las prestaciones anteriores con la remuneración correspondiente al trabajo nocturno.

b) Si el trabajador estuviere laborando en los turnos del día al momento del pago de cualesquiera de las prestaciones anteriores y hubiere trabajado en la noche durante el semestre, se hará un promedio de lo devengado por el trabajador en el tiempo diurno y nocturno del semestre inmediatamente anterior al pago y con dicho promedio se hará la liquidación correspondiente.

c) Si el trabajo se efectuare a jornal fijo, a destajo o por unidad de obra, las prestaciones referidas se liquidarán por el promedio de seis (6) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se vinieren a pagar dichas

continuarán las ocho (8) categorías o grados existentes. En los otros oficios se mantendrán las categorías existentes.

En caso de revisión del escalafón de oficios de producción, la Compañía garantizará los salarios básicos (concepto 01-00 salario ordinario) vigentes en ese momento.

El Comité de Evaluación de Oficios evaluará la forma de reglamentar en el futuro el estudio del escalafón de oficios y salarios realizados en 1993.

ARTÍCULO QUINTO
SALARIO EN CASO DE INCAPACIDAD

En caso de que el trabajador sea incapacitado para prestar sus servicios a la Compañía por causa de enfermedad no profesional, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Compañía reconocerá a sus trabajadores y hasta por un tiempo de ciento ochenta (180) días, la parte de su salario que no sea reconocido por la Entidad de Seguridad Social respectiva, salvo el valor correspondiente al primer día de incapacidad, que se reconocerá cuando la incapacidad sea de dos (2) días o más.

En el evento que la Entidad de Seguridad Social prorrogue la incapacidad hasta por otros ciento ochenta (180) días, la Compañía continuará pagando al trabajador incapacitado la mitad del salario, o lo que determine la ley si es mayor.

En lo referente a incapacidades provenientes de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, los servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios, serán los que determine la Ley.

Las incapacidades expedidas por la Entidad de Seguridad Social, deberán ser endosadas por el trabajador en favor de la Compañía, para ser cobradas por ésta, tal como se ha venido haciendo.

ARTÍCULO SEXTO
VIÁTICOS A CONDUCTORES Y AYUDANTES

La Compañía continuará pagando el valor de los viáticos a los conductores y a los ayudantes de los mismos, por día o fracción de día, según la tabla vigente a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, para cada ruta y agencia. Así mismo, la Compañía se compromete a revisar en el primer trimestre de cada año aquellos valores que, según las circunstancias económicas de la región se encuentren desactualizados. De otra parte, la Compañía continuará escuchando y analizando las inquietudes que sobre esta materia presenten los sindicatos

PARAGRAFO 4°: En caso que el trabajador tuviese vacaciones acumuladas e hiciere uso del descanso vacacional correspondiente a períodos anteriores, se le reconocerán dichas primas con el salario básico que devengue al momento de hacer uso de ellas o promedio si es vendedor.

PARAGRAFO 5°: La Compañía reconocerá vacaciones proporcionales, a todos los trabajadores que tengan más de seis (6) meses al servicio de ella. No obstante lo establecido sobre dicha proporcionalidad, se reconocerán vacaciones completas al trabajador que se retire faltándole sesenta (60) días o menos para completar el año y de acuerdo con la Ley que cause derecho a un período de vacaciones.

ARTÍCULO ONCE
MATRIMONIO

La Compañía otorgará al trabajador a su servicio que contraiga matrimonio legal durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, una prima equivalente a ocho (8) días de su salario básico o promedio si es vendedor.

PARAGRAFO 1°: El mismo beneficio, todo en dinero, se concederá a la trabajadora que para contraer matrimonio, se retire de la Compañía, siempre y cuando lo contraiga dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su retiro.

PARÁGRAFO 2°: Queda a opción del trabajador en lo que respecta al permiso remunerado indicado más adelante, hacer uso de éste o convertirlo todo o parcialmente en dinero.

ARTÍCULO DOCE
MATERNIDAD

Cuando en el hogar de un trabajador de la Compañía nazca un hijo legítimo o legalmente reconocido se pagará al trabajador un auxilio de quinientos setenta y ocho mil cuatrocientos cincuenta y un pesos ($ 578,451).

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

En caso de aborto certificado por la Entidad de Seguridad Social respectiva, se otorgará el mismo auxilio.

prestaciones; pero si ese promedio fuere inferior al salario básico que tiene asignado el trabajador, las prestaciones tantas veces mencionadas se liquidarán con dicho salario básico.

d) Para la liquidación de las prestaciones sociales o indemnizaciones anteriores, se tendrá en cuenta el valor del Auxilio Legal de Transporte.

e) Las demás prestaciones sociales e indemnizaciones distintas a las enumeradas en este artículo, se liquidarán de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

ARTÍCULO NOVENO
INTERESES SOBRE CESANTÍAS

La Compañía continuará liquidando los intereses sobre las cesantías en la forma y términos actualmente establecidos por la Ley, aún en el evento de que esta prestación social a cargo de la Compañía llegue a ser derogada en el futuro.

ARTÍCULO DÉCIMO
PRIMA DE VACACIONES

El trabajador que hiciere uso del descanso vacacional, la Compañía le reconocerá una prima igual a dieciséis (16) días de salario básico o promedio si es vendedor al momento de hacer uso de éstas.

En todo caso si el gobierno o el congreso decretaren una prima vacacional más adelante, se aplicará la más favorable al trabajador, pero en ningún caso se acumularán.

PARAGRAFO 1°: Cuando de acuerdo con la ley, haya lugar al pago de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio, la prima de vacaciones será también proporcional.

PARAGRAFO 2°: Cuando las vacaciones sean pagadas en dinero, también se reconocerá la prima de vacaciones.

PARAGRAFO 3°: Para el pago de las vacaciones anuales remuneradas de que habla el artículo 186 y s.s. del Código Sustantivo del Trabajo, la Compañía no tendrá en cuenta el tiempo en que el trabajador no hubiere podido prestar sus servicios efectivos por causa de incapacidad por enfermedad o accidente debidamente comprobados. En consecuencia, dicho tiempo de incapacidad se mirará para efecto de vacaciones como efectivamente trabajado.

La Compañía pagará un aguinaldo equivalente a treinta y cinco (35) días solares de salario promedio a aquellos trabajadores que estén prestando sus servicios a la Compañía en el mes de diciembre y hubieren trabajado durante todo el año.

Dicho auxilio se pagará proporcionalmente por el tiempo servido cuando el trabajador ha laborado por tres (3) meses o más y esté vinculado a la Compañía en diciembre del año respectivo. En caso de retiro después de seis (6) meses o más de servicios en el año, se pagará proporcionalmente aunque el trabajador no se encuentre vinculado en diciembre del año en que este beneficio se cause.

El pago del aguinaldo se hará efectivo dentro de la primera semana del mes de diciembre, según el calendario contable de la Compañía.

ARTÍCULO QUINCE
OCASIONAL O POR VIGENCIA DE CONVENCIÓN

Con motivo de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, La Compañía otorgará por una sola vez, una bonificación de seiscientos treinta mil pesos ($630.000), la cual se hará efectiva a más tardar el día 12 de mayo de 2017, a los trabajadores que para esa fecha se encuentren afiliados a los sindicatos SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL y que no hayan recibido en el año 2016 bonificación alguna por concepto de otro acuerdo colectivo, diferente a la Convención Colectiva de Trabajo 2015 - 2017 firmada con SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL.

Esta bonificación no constituye salario para ningún efecto.

ARTÍCULO DIECISEIS
PENSIÓN DE INVALIDEZ Y/0 VEJEZ

Cuando alguna de las entidades de seguridad social conceda a un trabajador la pensión de invalidez, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía le pagará, al momento de su retiro de la misma, una suma equivalente a ciento treinta y cuatro (134) días del salario promedio anual de aquél, así: El equivalente a setenta y ocho (78) días, cuando acredite a LA COMPAÑÍA la respectiva calificación legal del estado de invalidez otorgado por la entidad respectiva; y el equivalente a los restantes cincuenta y seis (56) días con la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales.

En caso del reconocimiento de la pensión de vejez, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía le pagará, al momento de su retiro de la misma, una suma equivalente a ciento diecinueve (119) días del salario

ARTÍCULO TRECE
ANTIGÜEDAD

Los trabajadores que cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40) y cuarenta y cinco (45) años de servicios continuos o discontinuos, recibirán las siguientes primas por una sola vez:

Por 5 años	El equivalente a 22 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 10 años	El equivalente a 28 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 15 años	El equivalente a 35 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 20 años	El equivalente a 45 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 25 años	El equivalente a 50 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 30 años	El equivalente a 55 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 35 años	El equivalente a 73 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 40 años	El equivalente a 78 días de salario básico o promedio si es vendedor
Por 45 años	El equivalente a 83 días de salario básico o promedio si es vendedor

PARAGRAFO: Cuando el contrato de trabajo termine por el reconocimiento de la pensión de invalidez o la de vejez, junto con la liquidación definitiva de prestaciones sociales se pagará la Prima de Antigüedad en forma proporcional que corresponda al lustro o quinquenio siguiente o más próximo.

ARTÍCULO CATORCE
AGUINALDO

los relojes, no como una obligación, sino en forma voluntaria y como contribución a la mejor marcha de la Compañía.

ARTÍCULO DIECINUEVE
USO DEL TELEFONO

La Compañía mantendrá el servicio de mensajes a fin de recibir o pasar avisos telefónicos para sus trabajadores. En casos graves o estrictamente personales, el administrador o jefe inmediato podrá autorizar el uso del teléfono directamente por los trabajadores.

ARTÍCULO VEINTE
CARTELERAS

Se acuerda que SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL tendrán a su disposición una cartelera para publicaciones de carácter sindical o para informaciones de interés laboral para sus afiliados, la cual estará sujeta a las disposiciones que regulan los derechos de las personas, reconocidos en la constitución nacional y quedará bajo la responsabilidad de los presidentes de los sindicatos firmantes, para lo cual dicha cartelera tendrá vidrio y chapa de seguridad. Fue entregada mediante acta.

ARTÍCULO VEINTIUNO
VENTA DE PRODUCTOS

La Compañía procederá a vender, mediante lista previamente elaborada, algunos de los artículos que ésta produce para ser vendidos a los trabajadores, a granel a precios favorables, buscando una economía adicional al prescindir del empaque que se usa para tales productos.

La venta de galletas a granel y otros productos que produce la Compañía se hará por igual para todos los trabajadores de la misma.

La venta se hará una vez por semana, excluyendo la última semana de cada mes y hasta un máximo de cinco (5) libras a cada trabajador. La lista de los productos que se venden, es la siguiente: Saltín, Soda, Waffers, Surtidas y Sultanas. Cuando se trate de una misma clase de galletas el máximo será de tres(3) libras por cada trabajador.

Esta venta incluirá los períodos en los cuales el trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones.

ARTÍCULO VEINTIDÓS

promedio anual de aquél, asi: El equivalente a setenta y ocho (78) días, a la presentación a LA COMPAÑÍA del comprobante de la recepción de documentos por parte de la Entidad de Seguridad Social respectiva y lo correspondiente a los cuarenta y un (41) días restantes, conjuntamente con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, previa entrega de copia auténtica de la resolución o documento mediante el cual la correspondiente entidad conceda dicha pensión.

CAPÍTULO TERCERO
SERVICIOS

ARTÍCULO DIECISIETE
RESTAURANTE

No se desmejorará el servicio de restaurante que tiene establecido la Compañía para sus trabajadores y procurará seguirlo prestando en las mejores condiciones, suministrando alimentos de buena calidad, nutritivos y en suficiente cantidad a sus trabajadores.

Los precios de los alimentos que regirán durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo son:

Desayuno: Valera de seis (6) tiquetes, dos pesos ($ 2,oo)
Almuerzo: Valera de seis (6) tiquetes, tres pesos ($ 3,oo)
Comida y cena o merienda: Valera de seis (6) tiquetes ($ 2,oo)

En caso de almuerzo especial, el trabajador entregará un tiquete adicional como hasta ahora se ha hecho.

La Compañía reglamentará los turnos de servicio en el restaurante con el objeto de que no se perjudique la producción y los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, colaborarán con ella en el mismo sentido.

ARTÍCULO DIECIOCHO
RELOJES DE CONTROL

Los trabajadores de la Compañía sólo tendrán que timbrar los relojes de control en la respectiva tarjeta, a la entrada y salida del turno, pero se dejarán instalados los relojes de control interno, que son de suma importancia para el establecimiento de un sistema adecuado de costos y los trabajadores manifiestan que colaborarán con la Compañía para que en las distintas secciones se marquen

- Los hijos entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, cuando sean estudiantes con dedicación exclusiva y dependan económicamente del trabajador.
- Los padres que dependan exclusivamente del trabajador.
- Los hermanos legítimos que dependan económicamente del trabajador.

Del trabajador soltero:

- Los padres que dependan económicamente del trabajador.
- Los hermanos legítimos menores de dieciocho (18) años o de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y en ambos casos, que dependan económicamente del trabajador.

PARÁGRAFO: El auxilio se otorgará única y exclusivamente en aquellos casos de prescripción de medicamentos que no se encuentren autorizados en el manual de medicamentos del Plan Obligatorio de Salud P.O.S., o que la Entidad Promotora de Salud (EPS) no los pueda suministrar, todo lo cual será certificado por la EPS que atendió al familiar por el que el trabajador reclame el auxilio.

El trabajador tendrá hasta cinco (5) días hábiles, una vez haya sido expedida la fórmula médica, para presentarla a La Compañía, junto con la constancia de pago de la droga y la certificación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) que fuere del caso, según se ha hecho mención en el inciso anterior.

b) Hospitalización sin Intervención Quirúrgica: La Compañía reconocerá al trabajador, hasta el valor de diecinueve mil setecientos ochenta y ocho pesos ($19,788) por día, con un máximo de doscientos setenta y siete mil treinta y cuatro pesos ($277,034) correspondiente a 14 días por concepto de hospitalización prolongada sin intervención quirúrgica de los familiares que más adelante se indican, entendiéndose por hospitalización prolongada aquella que dure veinticuatro (24) horas o más.

El auxilio de hospitalización aquí estipulado, en ningún caso será superior al valor efectivamente cancelado por concepto de copago.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Para tener derecho a este beneficio, se requiere que la persona hospitalizada no esté prestando sus servicios a otro empleador que tenga legalmente dicha

SERVICIO DE TRANSPORTE

La Compañía seguirá suministrando el servicio de transporte para los trabajadores de la factoría de Guayabal, en las mismas condiciones y rutas que hasta el momento lo ha venido haciendo.

CAPÍTULO CUARTO
AUXILIOS

ARTÍCULO VEINTITRÉS
SALUD

AUXILIOS PARA SALUD

a) Asistencia Médica y Drogas: La Compañía reconocerá al trabajador, hasta un máximo de cincuenta y dos mil ochocientos diez pesos ($52,810) mensuales, por la compra de medicamentos debidamente formulados para los familiares que más adelante se indican y, hasta el mismo máximo de cincuenta y dos mil ochocientos diez pesos ($52,810) mensuales, por el pago de consultas médicas de los mismos familiares.

Este auxilio se reconocerá hasta por dos eventos mensuales (el valor de dos auxilios), aún cuando se trate de un mismo beneficiario que esté dentro del grupo de familiares descritos más adelante.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Los familiares del trabajador por los que tiene derecho al presente auxilio, son:

Del trabajador casado o con unión libre:

- El cónyuge o compañero(a) permanente, siempre y cuando la unión sea superior a dos (2) años.
- Los hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos, menores de dieciocho (18) años y que no trabajen por cuenta de otro empleador, o de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del trabajador.

- Los padres que dependan económicamente del trabajador.
- El cónyuge o compañero(a) permanente, siempre que la unión sea superior a dos (2) años.
- Los hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos, menores de dieciocho (18) años o de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del trabajador.
- Los hijos entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad que sean estudiantes con dedicación exclusiva y dependan económicamente del trabajador.

d) Cirugía Ambulatoria: La Compañía reconocerá al trabajador hasta el valor actual que es de trescientos ochenta y cuatro mil doscientos setenta pesos ($384.270), para cirugía ambulatoria a las que se refiere el Plan Obligatorio de Salud P.O.S. y que sea diferente a cirugía menor y pequeña cirugía.

El auxilio de cirugía ambulatoria aquí estipulado, en ningún caso será superior al valor efectivamente cancelado por concepto de copago.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Los familiares por los cuales el trabajador tiene derecho a este auxilio son:

Del trabajador casado:

- El cónyuge o compañero(a) permanente, siempre y cuando la unión sea superior a dos (2) años.
- Los hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos menores de dieciocho (18) años, o de cualquier edad si tiene incapacidad permanente y dependen económicamente del trabajador.
- Hijos entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad que sean estudiantes con dedicación exclusiva y dependan económicamente del trabajador.

Del trabajador Soltero:

- Los padres que dependan económicamente del trabajador.
- Los hijos legalmente reconocidos, que convivan con el trabajador y dependan económicamente del mismo.

obligación, lo cual será comprobado mediante declaración extrajuicio del trabajador en tal sentido.

En todos los casos, se deberá comprobar plenamente los días que dure la hospitalización, mediante certificado expedido por la entidad que atendió el caso.

Los familiares por los cuales el trabajador tiene derecho a este auxilio son:

- Los padres que dependan económicamente del trabajador.
- El cónyuge o compañero(a) permanente, siempre que la unión sea superior a dos (2) años.
- Los hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos, menores de dieciocho (18) años o de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del trabajador.
- Los hijos entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, cuando sean estudiantes con dedicación exclusiva y dependan económicamente del trabajador.

c) Intervención Quirúrgica y Hospitalización: La Compañía reconocerá al trabajador, hasta el valor quinientos cincuenta y cinco mil seiscientos noventa y cuatro pesos ($555,694) por los familiares que a continuación se señalan y sean sometidos a hospitalización de veinticuatro (24) horas o más e intervención quirúrgica a que se refiere el Plan Obligatorio de Salud P.O.S.

El auxilio de intervención quirúrgica y hospitalización aquí estipulado, en ningún caso será superior al valor efectivamente cancelado por concepto de copago.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Para tener derecho a este beneficio, se requiere que la persona hospitalizada no esté prestando sus servicios a otro empleador que tenga legalmente dicha obligación, lo cual será comprobado mediante declaración extrajuicio del trabajador en tal sentido.

En todos los casos, el trabajador deberá comprobar ante La Compañía, la intervención quirúrgica y los días de duración de la hospitalización, mediante certificado expedido por la entidad que atendió el caso.

Los familiares por los cuales el trabajador tiene derecho a este auxilio son:

e) Suministro de Anteojos:

Para el trabajador: Si por prescripción médica el trabajador tuviere necesidad de usar anteojos, La Compañía le reconocerá el valor íntegro de los lentes normales y hasta el valor ciento ochenta y un mil novecientos noventa y ocho pesos ($181.998) para la montura.

En el caso en que al trabajador le prescriban lentes de contacto, La Compañía le reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, hasta el valor actual que es de ciento ochenta y un mil novecientos noventa y ocho pesos ($181.998).

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Después de que un trabajador haya sido beneficiado con esta prestación extralegal, La Compañía le reconocerá el valor de los lentes normales, cada vez que por prescripción médica se haga necesario el cambio de los mismos.

La Compañía también le reconocerá al trabajador, máximo una vez en el año, el auxilio establecido para la montura de los anteojos, cuando el daño o pérdida de éstos ocurra en el sitio donde aquél habitualmente labora, o sea consecuencia de accidente ocurrido dentro del medio de transporte que le haya facilitado La Compañía para el desplazamiento a/o desde sus instalaciones o en el momento mismo de abordarlo.

Para su grupo familiar:
Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo se reconocerá un auxilio hasta por ochenta y un mil ciento ochenta y cuatro pesos ($81.184) para compra de lentes, montura y/o lentes de contacto que hayan sido prescritos por médico competente. Este auxilio se incrementará a partir del primero (1°) de mayo de dos mil dieciocho (2018) en el mismo porcentaje en que se incremente el salario básico.

Este auxilio sólo podrá ser cobrado por el colaborador una sola vez y por un solo beneficiario durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

f. Auxilio por cirugía refractiva: En caso que al trabajador le prescriban cirugía refractiva (miopía, hipermetropía, presbicia y/o astigmatismo), La Compañía le

reconocerá por una sola vez durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio por cuatrocientos siete mil trecientos setenta pesos ($407.370) o por el valor correspondiente a la montura y a los lentes normales, si éste es mayor.

g. Auxilio para paquete de vacunas pediátricas, para hijos del trabajador. Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, se pagará al trabajador la suma de doscientos treinta y siete mil trecientos cuarenta y siete pesos ($237.347) con destino al pago del paquete de vacunas pediátricas, no incluidas en el POS, de los hijos del trabajador, durante su primer año de vida.

Este auxilio se incrementara el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje en que se incremente el salario básico.

Préstamo para Intervención Quirúrgica Visual:

En caso que al trabajador le prescriban cirugía refractiva (miopía, hipermetropía presbicia y/o astigmatismo), La Compañía le reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor del auxilio correspondiente a la montura y a los lentes normales. Adicionalmente a este auxilio el trabajador podrá acceder, a un préstamo de salud hasta completar la suma de un millón novecientos seis mil doscientos pesos ($1.906,200) para practicarse dicha cirugía.

Igualmente se podrá acceder al mismo préstamo para este tipo de cirugías cuando sean practicadas a los familiares que se describe a continuación:

Del trabajador Casado:

- El cónyuge o compañero(a) permanente, siempre y cuando la unión sea superior a dos (2) años.
- Los hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos.
- Los padres que dependan económicamente del trabajador.

Del trabajador Soltero:

- Los padres que dependan económicamente del trabajador.
- Los hijos legalmente reconocidos, que convivan con el trabajador y dependan económicamente del mismo.

Los plazos para cancelar estos préstamos quedarán así:

Hasta $ 323.000	26 semanas
Más de $ 323.001 y hasta $ 643.000	52 semanas

Más de $ 643.001 y hasta $ 1.906.200 65 semanas

La Compañía suministrará gratuitamente al trabajador las radiografías, exámenes y drogas, cuando éstos no le sean reconocidos por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado, siempre y cuando, el trabajador haya tramitado la respectiva atención, lo cual acreditará ante la Compañía mediante certificación de tal Entidad Promotora de Salud (EPS).

Para el reconocimiento o pago de cualesquiera de los auxilios de salud aquí consagrados, es necesario tener en cuenta que:

1o. Es obligación del trabajador y de su grupo básico familiar, en cada caso definido, solicitar los servicios a la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentren afiliados.

2o. El trabajador que no haga la afiliación a la EPS de su grupo básico familiar, en cada caso definido, no tendrá derecho a que se le reconozcan los auxilios.

3o. La Compañía no reconocerá ni los copagos ni las cuotas moderadoras que se generen por la utilización de los servicios a los cuales hace referencia el Plan Obligatorio de Salud P.O.S.

4o. El trabajador a quien se le compruebe haber hecho fraude en la obtención de estos auxilios, perderá el derecho a seguir disfrutando de los mismos, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

5o. Si en el futuro, disposiciones legales llegan a asumir o ampliar los servicios de la Seguridad Social en Salud en favor de las personas o respecto a las prestaciones mencionadas en este acápite, La Compañía quedará exonerada de continuar con su aplicación.

6o. Se entiende que existe dependencia económica, cuando una persona recibe de otra los medios necesarios para su congrua subsistencia.

7º. Los auxilios para hospitalización, cirugía ambulatoria e intervención quirúrgica con hospitalización se pagarán también cuando el trabajador haga erogaciones, bien sea por copagos, cuotas moderadoras, pagos por utilización de pólizas de medicina prepagada o por tratamiento particular. Si se trata de procedimientos estéticos, se requiere que sean prescritos por el médico tratante y que su finalidad sea mejorar la salud de los beneficiarios.

ARTÍCULO VEINTICUATRO

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador, La Compañía pagará a los familiares del fallecido, previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana de La Compañía, setecientos cincuenta y dos mil ciento setenta y nueve pesos ($752,179) sin perjuicio de lo consagrado en la ley.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

A solicitud de dichos familiares, este auxilio en dinero podrá ser entregado total o parcialmente a la Entidad de Servicios Exequiales o personas que se hayan hecho cargo del sepelio del trabajador.

PARAGRAFO: Se pagará un sólo auxilio, a pesar de que haya dos (2) o más beneficiarios o familiares que presten sus servicios a La Compañía.

ARTÍCULO VEINTICINCO
FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente y/o hijos legítimos o legalmente reconocidos del trabajador, todos ellos previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana de La Compañía, se le reconocerá a tal trabajador un auxilio de cuatro millones treinta y seis mil cuarenta pesos ($4,036,040).

En caso de fallecimiento de los padres y/o hermanos, previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana de La Compañía, se le reconocerá al trabajador un auxilio de dos millones trecientos sesenta y un mil ochenta y cinco pesos ($2.371,085).

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Para tener derecho a este beneficio, se requiere que la persona o personas fallecidas no estén prestando sus servicios a otro empleador que por ley esté obligado a reconocer gastos de entierro.

PARAGRAFO: Se pagará un sólo auxilio, a pesar de que haya dos (2) o más beneficiarios que presten sus servicios a La Compañía.

ARTÍCULO VEINTISEIS
VESTIDOS Y ZAPATOS DE TRABAJO

La empresa otorgará cada cinco (5) meses una camisa y un pantalón a los hombres; y un vestido de trabajo a las mujeres . Este vestuario será de buena confección y de driles y popelinas de primera calidad.

La Empresa dotará a los trabajadores del calzado para laborar y adicionalmente entregará un auxilio de cincuenta y ocho mil cuatrocientos ochenta y cinco pesos ($ 58,485) cada cinco (5) meses para la limpieza y el sostenimiento del vestuario de trabajo que apoyen las buenas prácticas de manufactura.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

ARTÍCULO VEINTISIETE
EDUCACION:

1. Guardería, Kínder y Primaria

La Compañía reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, la suma de ciento sesenta y cinco mil seiscientos cincuenta y cinco pesos ($165,655) semestrales por cada hijo legítimo o reconocido legalmente, previamente inscrito en las oficinas de Gestión Humana (antes Administración de Personal) existentes en la Compañía, que esté en edad escolar y compruebe su asistencia a un establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio del ramo o en su defecto, por la autoridad municipal o del párroco de la localidad.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

2. Secundaria

La Compañía reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, para estudios normalistas o de secundaria un valor de cuatrocientos veinte mil treinta y cuatro pesos ($420,034) semestrales, hasta por dos hijos de éste, previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana (antes Administración de Personal) existentes en la Compañía, que compruebe su asistencia a un establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio de Educación o la entidad oficial autorizada para ello y que desee hacer esta clase de estudios. Este auxilio para educación secundaria o normalista se pierde cuando ese hijo del trabajador, previamente inscrito, se retire por cualquier causa o no apruebe el correspondiente año lectivo, a menos que la pérdida del curso haya sido por enfermedad debidamente comprobada. No obstante lo anterior, el trabajador podrá inscribir para el año siguiente un nuevo hijo, comprobando igualmente su asistencia a un establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada para ello.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

3. Secundaria del trabajador:

La Compañía otorgará para estudios normalistas o de secundaria del trabajador, que compruebe su asistencia a un establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la suma de cuatrocientos veinte mil doscientos treinta pesos ($420,230) semestrales. Este auxilio se pierde cuando el trabajador se retire de su estudio por cualquier causa o no apruebe el correspondiente año lectivo, a menos que la pérdida del curso haya sido por enfermedad debidamente comprobada.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

4. Universitarios o Tecnológicos para Hijos del Trabajador

La Compañía otorgará para educación de un primer hijo del trabajador, previamente inscrito en las oficinas de Gestión Humana (antes Administración de

Personal) de ésta, que compruebe su asistencia a un establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada para ello, la suma de setecientos cincuenta y dos mil doscientos ochenta y un pesos ($752,281) semestrales.

Al trabajador que no acceda al cobro de auxilios por escolaridad ni secundaria y tenga dos o más hijos, previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana, realizando estudios tecnológicos o universitarios, se le reconocerá para el segundo hijo en universidad un auxilio equivalente a la suma de setecientos cincuenta y dos mil doscientos ochenta y un pesos ($752,281) semestrales.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Estos auxilios para educación universitaria o tecnológica se pierden cuando dichos hijos se retiren de sus estudios por cualquier causa o no aprueben el semestre correspondiente, o año lectivo cuando de carrera anual se tratare, a menos que la pérdida del curso haya sido por enfermedad debidamente comprobada. No obstante lo anterior, el trabajador podrá inscribir para el año siguiente, o semestre si es el caso, un nuevo hijo, comprobando igualmente su asistencia a un establecimiento debidamente aprobado por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada para ello.

5. Capacitación Industrial

La Compañía otorgará entre los trabajadores y los hijos de éstos, previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana existentes en La Compañía, treinta y ocho (38) becas para estudios relativos a actividades industriales o servicios de La Compañía, por un valor de trescientos noventa y seis mil doscientos veintiséis pesos (396,226) semestrales cada una.

Adicionalmente a esto se entregarán tres (3) reconocimientos anuales, cuyo valor será el cincuenta por ciento (50 %) del valor de esta beca, a los trabajadores que terminen y aprueben programas de capacitación industrial en oficios o temáticas relacionadas con los procesos o servicios de La Compañía. Estos reconocimientos se entregarán a quienes obtengan los mejores promedios de calificaciones.

Estas becas se incrementarán el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de

mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Para los trabajadores esta capacitación industrial podrá ser por correspondencia siempre y cuando estos estudios sean relativos a actividades industriales de la Compañía.

6. Estudios Técnicos
La compañía entregará cincuenta (50) auxilios cada semestre para pago de estudios técnicos con duración mínima de tres (3) semestres, para hijos de trabajadores de la Empresa, sindicalizados o no, que hayan aprobado estudios secundarios, por un valor de doscientos sesenta y un mil ochocientos sesenta y cinco pesos ($261,865) durante el primer año de vigencia.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Cuando estos cincuenta (50) auxilios no sean utilizados por parte de los hijos de los trabajadores, los cupos restantes podrán ser asignados a cónyuges de los mismos.

La Compañía reglamentará el otorgamiento de estos auxilios.

Adicional a esto se entregarán tres (3) reconocimientos anuales por el cincuenta por ciento (50 %) del valor de este auxilio, que se entregará a quienes obtengan los tres mejores promedios de calificaciones de todos los estudiantes que concursen en La Compañía.

7. Universitarios, Tecnológicos o de postgrado y/o especialización para Trabajadores.

La Compañía otorgará para estudios universitarios o tecnológicos o de postgrado del trabajador, que compruebe su asistencia a un establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada para ello, la suma un millón cincuenta y dos mil novecientos dieciséis pesos ($1.052,916) semestrales.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de

mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Este auxilio para educación universitaria, tecnológica o de postgrado se pierde cuando el trabajador se retire de sus estudios por cualquier causa o no apruebe el semestre correspondiente, o año lectivo, según el caso, a menos que la pérdida del curso haya sido por enfermedad debidamente comprobada.

8. Educación y/o sostenimiento de hijos con discapacidad física o mental:

La Compañía dará al trabajador, la suma de novecientos veintidós mil trecientos ochenta y un pesos ($922,381) semestrales, por cada hijo, previamente inscrito en las oficinas de Gestión Humana (antes Administración de Personal) existentes en la Compañía, según reglamentación de ésta.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

La calidad de hijo especial deberá estar previamente determinada por médico competente que designe la Compañía.

PARÁGRAFO 1°: Las becas a que se refiere este artículo, se adjudicarán por sorteo y para efectos del mismo, así como los relativos a la promoción del plan de estudios y a la búsqueda y selección de candidatos, tendrán intervención los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, que deberán nombrar un representante que acuerde con el Gerente de Gestión Humana de la Compañía, o con su delegado, los planes necesarios para hacer conocer del personal de la Compañía estos beneficios y su significación y para acordar y realizar los planes de adjudicación y sorteo correspondiente.

PARÁGRAFO 2°: Para la adjudicación de becas y auxilios, se exigirá que los estudios se cursen en establecimientos aprobados por el Ministerio de Educación o la entidad oficial autorizada para ello y la Compañía podrá entregar el valor de cada una a sus beneficiarios, a sus padres o acudientes o directamente al establecimiento correspondiente.

PARÁGRAFO 3°: Se entiende que el valor semestral señalado es el tope de la beca o del auxilio, pues se cubrirá únicamente el valor de estos si es inferior al señalado en el presente artículo.

PARÁGRAFO 4°: Los trabajadores que adelanten estudios en su propio tiempo, en el Sena o en otros establecimientos o institutos de capacitación debidamente aprobados por el Ministerio de Educación o la entidad oficial autorizada para ello, la Compañía los patrocinará con los útiles que sean necesarios y exigidos por el Sena o por otros institutos.

Para estos mismos casos la Compañía costeará el valor de las matrículas en dichos establecimientos especializados en caso de que ellos cobren algún derecho por dicha matrícula.

PARÁGRAFO 5°: Cualquiera de las becas y auxilios otorgadas se pierde en caso de que el beneficiario no haya aprobado el año lectivo correspondiente por cualquier causa, a menos que la pérdida del curso haya sido por enfermedad debidamente comprobada.

9. Aprendices del Sena

La Compañía se ceñirá al cupo de contratos de aprendizaje que señale el Sena. Al efecto, presentará como candidatos preferentemente a hijos o hermanos de los trabajadores.

10. Derechos de Grado del trabajador:

La Compañía reconocerá hásta un valor de doscientos ochenta y cinco mil treinta y cuatro pesos ($285,034), para el pago de derechos de grado por estudios universitarios o tecnológicos del trabajador, siempre y cuando el respectivo establecimiento cobre algún valor por dicho concepto.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

11. Reconocimiento a Mejores Bachilleres.

Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus hijos, podrán participar en el plan de reconocimiento a los mejores bachilleres existente en la Compañía, que consiste en lo siguiente:

La Compañía reconocerá un millón cuatrocientos veintiún mil setecientos cincuenta pesos ($1,421,750,), por una sola vez para el primer semestre universitario o tecnológico a cada uno de los veinticuatro (24) mejores

trabajadores, y a cada uno de los treinta y ocho (38) mejores bachilleres hijos de trabajadores, según pruebas del ICFES y que hayan logrado un cupo universitario o tecnológico.

Este auxilio se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

En el evento que los reconocimientos no sean otorgados en su totalidad, se procederá a ampliar la cobertura a las mejores notas académicas de las personas que estén cursando los segundos y terceros semestres, y así sucesivamente y en el mismo orden, hasta alcanzar la cobertura total.

A este reconocimiento sólo se podrá acceder por una sola vez por hijo o por trabajador.

El número de reconocimientos será para cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

La Compañía definirá la reglamentación para optar a este reconocimiento.

12. Reconocimiento a la excelencia del cónyuge o compañero (a) permanente:

Se otorgarán ocho (8) reconocimientos cada semestre, por un valor de novecientos noventa y nueve mil trescientos cuarenta y ocho pesos ($999,348) cada uno durante el primer año de vigencia. Estos reconocimientos se otorgarán a los cónyuges y/o compañeros(as) permanente(s) de trabajadores, sindicalizados o no, siempre y cuando la unión sea superior a dos (2) años, que obtengan los ocho (8) mejores promedios en las calificaciones. Para poder participar en este reconocimiento se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- El Cónyuge o Compañero(a) permanente debe estar previamente registrado ante las oficinas de Gestión Humana de La Compañía.
- Estar cursando como mínimo el segundo semestre.
- Haber cursado como mínimo 4 materias durante el semestre anterior.
- Haber obtenido un promedio igual o superior a 3.8.

LA COMPAÑÍA definirá la reglamentación para optar a estos reconocimientos.

Este reconocimiento se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional

de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

13. Auxilios para educación de hijastros:

La compañía reconocerá a los hijastros de los trabajadores, los auxilios de educación establecidos para sus hijos, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos,

Depender económicamente del trabajador
Estar afiliado a la seguridad social como beneficiarios del trabajador.
El trabajador y el padre o la madre del hijastro deben estar casados o tener como mínimo dos años de convivencia.
Edad hasta 18 años, o entre 18 y 25 años, si es estudiante con dedicación exclusiva.
El hijastro y el (la) cónyuge deben convivir bajo el mismo techo del trabajador.
Los auxilios cobrados por hijastros contarán para los límites de auxilios establecidos en cada caso.

Fondo para Préstamos de Educación.

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo podrán solicitar préstamos al Fondo para Préstamos de Educación existente en La Compañía, el cual será de ciento cuarenta y un millones ciento noventa y nueve mil seiscientos cuarenta y siete pesos ($ 141.199.647) durante la vigencia, y el cual se destinará para:

Préstamos hasta de trescientos noventa y tres mil novecientos ochenta y cinco pesos ($393,985) semestrales para hijos que estén cursando estudios en secundaria en una entidad aprobada por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada.

Los anteriores valores se incrementarán el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %)..

Se prestará hasta el monto del salario básico de cada trabajador, sin exceder el valor efectivamente pagado por concepto de matrícula, para los trabajadores, sus hijos y/o su cónyuge o compañero permanente, siempre y cuando la convivencia sea superior a dos (2) años y que estén debidamente registrado(a)s ante las oficinas de gestión humana de La Compañía, para estudios universitarios o

tecnológicos en una entidad aprobada por el Ministerio del ramo o la entidad oficial autorizada.

Adicionalmente podrá acceder a este mismo préstamo semestral, el trabajador para sufragar gastos de postgrado de aquellos hijos que dependan económicamente de él.

La Compañía definirá la reglamentación para aplicar este fondo.

Los plazos para cancelar estos préstamos quedarán así:

Hasta $ 216.000	26 semanas
Más de $ 216.000 y hasta $ 362.000	36 semanas
Más de $ 362.000 y hasta $ 507.000	40 semanas
Más de $ 507.000	52 semanas

Fondo para préstamos de computador y telecomunicaciones

La compañía incrementará el fondo de préstamos para computador a la suma de quinientos cincuenta millones dieciséis mil siete pesos ($550.016.007) para destinarlos a préstamos para compra y/o actualización de equipos de cómputo y/o de telecomunicaciones, tales como, video beam, celulares, notebook, etc., con montos individuales hasta por un millón setecientos quince mil quinientos ochenta pesos (1.715.580), sin intereses y pagaderos con plazos máximos de setenta y ocho (78) semanas.

Este préstamo estará sujeto a capacidad de pago y endeudamiento.

ARTÍCULO VEINTIOCHO
COMITÉ DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

La Compañía destinará para el Comité Paritario de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, para campañas preventivas, la suma de once millones seiscientos cuarenta y nueve mil pesos ($11.649.000) para la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo .

ARTÍCULO VEINTINUEVE
AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE

Tendrán derecho al auxilio extralegal de transporte, los trabajadores de Compañía de Galletas Noel S.A.S. . que a la fecha de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, devenguen más de dos (2) salarios mínimos

legales mensuales vigentes y hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO QUINTO
FONDOS

ARTÍCULO TREINTA
FONDO PARA PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

Los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, podrán continuar haciendo uso del Fondo de Calamidad Doméstica existente en la Compañía, fondo cuya cuantía será de ciento veintinueve millones setecientos cuarenta y cuatro mil setecientos sesenta y dos pesos ($129.744,762).

Este valor se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Estos préstamos de calamidad doméstica no causarán intereses.

Este fondo se rige por la reglamentación definida por la Compañía y los plazos para cancelar estos préstamos quedarán así:

Hasta $ 697.000	52 semanas
$ 697.001 - $ 1.115.000	60 semanas
$ 1.115.001 - $ 1.394.000	65 semanas
$ 1.394.001 - $ 1.836.000	72 semanas
$ 1.836.001 - $ 2.279.000	77 semanas
$ 2.279.001 - $ 2.660.000	85 semanas
$ 2.660.001 - $ 3.293.000	95 semanas
$ 3.293.001 – $5.126.301	120 semanas

ARTÍCULO TREINTA Y UNO
FONDO DE VIVIENDA

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo podrán solicitar préstamos al Fondo de Préstamos para Vivienda existente en La

Compañía, el cual es de tres mil doscientos cincuenta millones setenta y un mil pesos ($3.250.071.000).

Primer año de vigencia:
Los topes máximos para préstamos individuales, quedarán así:

PERSONAL CON CONTRATO A TERMINO FIJO O INDEFINIDO

Compra: Hasta $ $46.506.197
Cancelación de hipoteca: Hasta $ 25.996.332
Construcción: Hasta $ 25.996.332
Mejoras: Hasta $ 15.808.752
Calamidad habitacional Hasta $ 5.981.867 (Sin intereses y sin hipoteca).

El personal con contrato a término fijo o indefinido constituirá garantía real (hipoteca) a favor de La Compañía por préstamos superiores a diez millones ciento sesenta y un mil ciento cinco pesos. ($10.161.105).

Los préstamos de calamidad habitacional no causarán intereses.

Los plazos para cancelar los préstamos de calamidad habitacional quedarán así:

Hasta $ 697.000,oo	52 semanas
$ 697.001,oo - $ 1.115.000,oo	60 semanas
$ 1.115.001,oo - $ 1.394.000,oo	65 semanas
$ 1.394.001,oo - $ 1.836.000,oo	72 semanas
$ 1.836.001,oo - $ 2.280.000,oo	77 semanas
$ 2.280.001,oo - $ 2.660.000,oo	85 semanas
$ 2.660.001,oo - $ 3.800.000,oo	95 semanas
$ 3.800.001,oo - $ 5.981.867,oo	100 semanas

La Compañía reconocerá el cincuenta por ciento (50 %) de los gastos que haya pagado el trabajador por renta (beneficencia y tesorería) y el cincuenta por ciento (50 %) de los derechos de registro para la constitución de la hipoteca a favor de La Compañía.

PARAGRAFO 1: La Compañía de común acuerdo con los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, conformará una comisión paritaria que actualice la reglamentación que para el funcionamiento de este fondo existente en la Compañía.

PARAGRAFO 2: A los trabajadores que reciban desembolso de préstamos para vivienda durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de corte del

consolidado de cesantías, no les será pignorado el valor causado por cesantías en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 3: Estos préstamos tendrán un interés del cuatro por ciento (4%) anual, exceptuando los préstamos de calamidad habitacional que no generarán intereses y los préstamos para deshipoteca que tendrán un interés equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior, certificado por el DANE, menos un (1) punto, sin que sea menor del cuatro por ciento (4%), ni mayor del doce por ciento (12%) anual.

ARTICULO TREINTA Y DOS
FONDO DE PRESTAMOS PARA SALUD

Los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo tendrán acceso al fondo de préstamos para salud que es de noventa y cuatro millones quinientos cincuenta mil doscientos setenta y tres pesos ($94.550.273), destinados para: Préstamos por copagos, tratamientos médicos y odontológicos del grupo básico familiar del trabajador inscritos debidamente en la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o para tratamiento médico y odontológico de hijos legítimos o legalmente reconocidos entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años que no estén inscritos en el Plan Obligatorio de Salud P.O.S.; que no sean cubiertos por éste y que superen la tercera parte (1/3) del salario mínimo legal mensual vigente.

Estos préstamos tendrán un monto individual máximo de dos millones seiscientos treinta y nueve mil quinientos cinco pesos ($2.639.505) y los plazos para cancelarlos quedarán así:

Hasta $ 697.000	52 semanas
$ 697.001 - $ 1.115.000	60 semanas
$ 1.115.001 - $ 2.279.000	70 semanas
$ 2.279.001 - $ 2.639.505	80 semanas

ARTÍCULO TREINTA Y TRES
FONDO DE VACACIONES:

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, podrán hacer uso del Fondo de Préstamo para vacaciones existente en la Compañía, el cual es de ciento treinta y cinco millones novecientos veinte mil ciento ocho pesos ($135.920.108) y podrán acceder a un préstamo hasta por un valor de ochocientos dos mil novecientos noventa y siete pesos ($802,997) , de acuerdo con su capacidad de pago y proporcional al número de días de vacaciones disfrutadas.

Estos valores se incrementarán el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).
Estos préstamos no generarán intereses y tendrán un plazo máximo para el pago de treinta y cinco (35) semanas.

Deducciones durante el período de vacaciones:
Cuando un trabajador se encuentre disfrutando su periodo de vacaciones no se descontarán de su pago las cuotas de préstamos otorgados directamente por la compañía que corresponden a dicho periodo.

PARÁGRAFO 1°: Se aclara que este beneficio solo aplica para préstamos otorgados directamente por la compañía y a las semanas correspondientes al período de vacaciones.

PARÁGRAFO 2°: Cuando un préstamo genera intereses, éstos serán deducidos normalmente.

PARÁGRAFO 3°: El préstamo para vacaciones puede ser solicitado por el trabajador al momento de la liquidación del periodo de vacaciones o una vez regrese de disfrutarlas. En este último caso, la solicitud de préstamo debe hacerse dentro de los 7 días hábiles siguientes a la fecha de regreso del período de vacaciones.

ARTÍCULO TREINTA Y CUATRO
FONDO PARA DEPORTES, RECREACIÓN, CAPACITACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA.

Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, La Compañía entregará a SINTRALIMENTICIA y SINALTRAINAL un valor total de trece millones quinientos mil pesos ($13.500.000) para ser distribuidos internamente por dichas organizaciones sindicales.

Este valor se incrementará el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero (1°) de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

Este auxilio será destinado para promover las actividades deportivas y la recreación, así como para el fomento de la capacitación y la cultura por parte de los afiliados a las organizaciones sindicales.

Estas actividades se suscriben a trabajadores de la Compañía.

CAPÍTULO SEXTO
CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO TREINTA Y CINCO
ESTABILIDAD

La Compañía reconoce que la estabilidad del personal es base de toda buena organización, pero esta declaración no obsta para que ella ejercite la facultad legal de nombrar y remover libremente a sus trabajadores, dando cumplimiento estricto a las disposiciones legales que regulan la materia.

La Compañía continuará con su política de dar oportunidad a los trabajadores menos especializados para que reemplacen a los más especializados que se salgan o que sean promovidos a otros puestos, siempre y cuando el trabajador ascendido reúna todas las capacidades y condiciones para ocupar el puesto vacante, a juicio de la misma Compañía.

ARTÍCULO TREINTA Y SEIS
CONTRATO A TÉRMINO FIJO

En general, la Compañía no celebrará contratos de trabajo a término fijo, salvo para trabajadores que entren a ocupar puestos técnicos, de dirección, de confianza o de manejo y excepción hecha de aquellas épocas en que por razón de estacionalidad de las ventas y de los suministros de materias primas se hace necesario aumentar los programas de producción. Cuando esto último ocurra, si por cualquier circunstancia el trabajador continuare prestando sus servicios, una vez vencido el período fijo, se procederá a celebrar el contrato de trabajo individual a término indefinido.

Si el contrato a término fijo termina y el trabajador es desvinculado de la Compañía, posteriormente y para los mismo fines, podrá volverse a celebrar con él, contrato a término fijo.

ARTÍCULO TREINTA Y SIETE
CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA

La Compañía podrá celebrar contratos para una obra determinada en los términos de las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO TREINTA Y OCHO
ESTABILIDAD EN EL OFICIO

La Compañía no hará traslados de trabajadores a oficios de inferior categoría, salvo el caso de suspensión de actividades correspondientes al oficio de la categoría superior y el caso de traslados a categorías inferiores hechas por solicitud del trabajador. En cuanto a traslados a oficios dentro de la misma categoría, la Compañía mantendrá en la medida en que lo permitan las necesidades de la organización y la producción, la estabilidad del trabajador en su respectivo oficio. En consecuencia evitará, dentro de esa misma medida, los traslados que impliquen desmejora sustancial en las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO TREINTA Y NUEVE
TRASLADO DE PERSONAL

1.- Del turno nocturno a diurno inferior a treinta (30) días:

Cualquier traslado de un trabajador de turno nocturno al diurno inferior a treinta (30) días, se considerará transitorio y da derecho al trabajador a la sobre-remuneración que venía devengando por su trabajo nocturno y en armonía con las disposiciones sobre traslado de personal vigente en Compañía de Galletas Noel S.A.S.

2.- Traslado de personal de incentivo al día:

Cuando después de clasificar en un oficio a incentivo, se traslada a un trabajador al día, continuará devengando el mismo salario básico que tenía asignado en el momento del traslado en la curva de incentivo para sesenta (60) unidades.

3.- Traslado de personal de incentivo a categoría superior:

Cuando un trabajador, a contrato, a destajo o por unidad de obra, sea trasladado en forma permanente a una categoría superior, recibirá como salario el valor del

contrato de dicha categoría, pero no se confirmará definitivamente en ella sino una vez que complete en forma continua o discontinua un período de entrenamiento no inferior a cinco (5) semanas y siempre que durante dicho período haya demostrado que es suficientemente idóneo, a juicio de la Compañía, para tal oficio.

Durante dicho período, el trabajador así trasladado recibirá el salario correspondiente a una unidad de obra fijada para dicha categoría si la cumple, o el salario correspondiente a la categoría inferior en que venía trabajando, si no la cumple.

4.- Traslado de personal de incentivo a categoría inferior:

Cuando la Compañía ofrezca un contrato en una categoría inferior a un trabajador que esté en una categoría superior y devengando un salario de acuerdo con la curva de incentivo que tiene la Compañía para el personal que labora bajo esa modalidad, dicho trabajador puede renunciar a la categoría superior pero no se considerará en firme si el contrato que le fue otorgado en la categoría inferior, dura menos de seis (6) meses.

5.- Traslado de personal al día a categoría superior:

Cuando un trabajador de un oficio de categoría inferior sea trasladado a otra categoría superior y el pago se haga al día, recibirá como salario el correspondiente al oficio de categoría inferior que venía desempeñando hasta tanto que cumpla el período de entrenamiento de cinco (5) semanas y se demuestre durante ella su aptitud para el oficio de superior categoría y se confirma en ella.

6.- Traslado de personal al día a incentivo:

Cuando la Compañía le dé orden expresa a un trabajador que labora durante el día, que pase a trabajar a contrato, si durante las cinco (5) semanas que se exigen de prueba para que clasifique definitivamente en el oficio, lo hace a sesenta (60) unidades o más por hora, se le pagarán los días que trabaje en esta forma por la curva de incentivos y se valorizarán también durante esos mismos días las unidades de obra correspondientes por encima de sesenta (60) unidades.

A los que durante este período de prueba laboren por debajo del rendimiento normal o de sesenta (60) unidades, se les pagarán por el salario básico del oficio anterior y de acuerdo con la curva correspondiente a ese oficio.

Cuando el trabajador durante este período de prueba la Compañía le da orden de laborar al día y lo hace a sesenta (60) unidades, será remunerado por salario básico de la curva de incentivo que corresponda a su categoría.

7.- Traslado en casos especiales:

Por razones de necesidades de la producción o de efectuar trabajos o reemplazos transitorios u ocasionales, la Compañía podrá trasladar también transitoriamente trabajadores de una categoría inferior a categorías superiores. Pero en ese caso deberá informar al trabajador del carácter transitorio del traslado y el salario que durante el mismo devengue aquel, será el fijado por unidad de obra en la categoría en que labora transitoriamente, si la cumple, o el salario que devengaba en la categoría inferior en caso de que no la cumpla o de que el trabajo se ejecute al día. La Compañía se obliga a no efectuar traslados por períodos superiores a cinco (5) semanas, salvo que el trabajador consienta en ello.

8.- Traslados a categorías inferiores:

La Compañía no hará traslados de trabajadores a inferior categoría, salvo el caso de suspensión de actividades correspondientes al oficio de la categoría superior y el caso de traslados a categorías inferiores hechos por solicitud del trabajador.

9.- Reemplazo de personal:

Cuando por causa de licencia, incapacidad o vacaciones, un trabajador del turno del día tuviere que ausentarse y fuere reemplazado por uno que habitualmente preste sus servicios en el turno de la noche, este último tendrá derecho a su jornal básico más el recargo legal por la jornada nocturna.

Pero en todo caso, la Compañía queda facultada para trasladar personal del turno de la noche al turno del día y cuando este traslado se efectúe en forma permanente o por razones distintas de las transitorias enunciadas anteriormente, no se reconocerán los recargos por el trabajo nocturno.

ARTÍCULO CUARENTA.
EVALUACIÓN DE OFICIOS

El Comité de Evaluación de Oficios que actualmente existe en la Compañía oirá las observaciones razonadas y motivadas que le presenten dos (2) representantes de los trabajadores sobre la aplicación del sistema de evaluación de oficios, en caso de que ese Comité considerara que las razones expuestas por los representantes mencionados no deban aceptarse, se podrá apelar de esta

decisión ante el Gerente de la Compañía, quien en última instancia resolverá sobre el particular.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, tales representantes podrán asistir a las reuniones de dicho Comité.

Con el fin de que las observaciones que puedan hacerse a las determinaciones del Comité de Evaluación de Oficios sean perfectamente razonables, la Compañía se obliga a dar instrucción sobre el sistema de Evaluación de Oficios a por lo menos dos (2) de los trabajadores de la Compañía, que serán escogidos de común acuerdo entre ella y los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo.

El Comité de Evaluación de Oficios se reunirá regularmente en forma mensual y se acuerda que una vez iniciada la evaluación de un oficio, se define el valor del mismo en un término no mayor de diez (10) días.

En caso de duda o discrepancia sobre este punto, el caso será sometido a la decisión de la Gerencia de la Compañía.

ARTÍCULO CUARENTA Y UNO
COMITÉ DE CONCILIACION Y ARBITRAMENTO

Cuando la Compañía despida a cualquiera de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, invocando para ello alguna o algunas de las justas causas previstas en las disposiciones legales, contractuales o reglamentarias pertinentes, lo notificará así al trabajador, quien dentro de un término no superior a veinticuatro (24) horas hábiles, que empezarán a contarse desde el momento de su despido, podrá apelar ante el Comité de Arbitramento constituido en la forma como se determina más adelante.

Si el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo no apela dentro del término aquí previsto, su licenciamiento quedará en firme. Para conocer de las apelaciones que interponga el trabajador, se constituye el Comité de Arbitramento compuesto por dos (2) representantes de la Compañía y dos (2) representantes nombrados por la Juntas Directivas de los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo. Los miembros de este Comité serán trabajadores que presten sus servicios a la Compañía.

Recibida la apelación por el Comité de Arbitramento, éste se reunirá dentro de los dos (2) días siguientes a aquél en que se recibió la apelación y para su fallo, él tendrá un término no mayor de cinco (5) días hábiles empezados a contar desde la fecha en que abocó el conocimiento del caso.

La decisión del Comité podrá tomarse por unanimidad o por mayoría y en la respectiva providencia se determinará si se confirma el despido por la justa causa invocada, o si el trabajador debe ser reintegrado al oficio que desempeñaba. En ese último caso los salarios y prestaciones dejados de recibir por el trabajador, los cubrirá la Compañía. Podrá también el Tribunal definir si en lugar del despido, se debe aplicar una sanción disciplinaria y en tal caso determinará en qué debe consistir ésta.

Por último el Tribunal podrá decidir que se lleve a término el despido definitivo, pagando al trabajador una indemnización que en ningún caso puede ser superior a la determinada en la tabla de indemnizaciones incorporada en la Convención Colectiva de Trabajo para el caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, por parte de la Compañía.

Si los miembros del Tribunal así constituido no pudieren llegar a un acuerdo por empate que pueda presentarse, se nombrará un quinto (5°) miembro para integrar ese Comité y esta escogencia se hará mediante sorteo de una lista compuesta por cuarenta trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, dentro del cual no podrán estar los miembros de las Juntas Directivas de los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo y de la Comisión de Quejas y Reclamos; de ésta lista la Compañía elegirá siete personas. La Compañía pasará a los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, una lista de cuarenta personas, dentro de la cual no podrán estar el Gerente de la Compañía ni sus Vicepresidentes, ni los Supervisores; de ésta lista los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo escogerán siete personas. Con los catorce seleccionados se hará un sorteo para clasificarlos del uno al catorce y en el orden resultante actuarán en los comités que se presenten.

Integrado en esta forma el Comité de Arbitramento, procederá a hacer el estudio del caso sometido a su consideración y su fallo podrá ser de la misma forma y en los términos previstos en este artículo, es decir que puede confirmar el despido por unanimidad o por mayoría, determinando si hubo justa causa y en tal caso no habrá indemnización alguna por ese motivo; si considera el Tribunal que debe confirmarse el despido con una indemnización no superior a la determinada en el presente acuerdo para el caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de la Compañía, o si en lugar de licenciamiento se debe aplicar una sanción disciplinaria, determinando en qué consiste ésta.

La decisión del Tribunal aquí previsto tiene carácter de definitiva y no podrá ser revisada por ninguna autoridad judicial, salvo en cuanto al recurso de Homologación más adelante previsto.

El mismo tendrá un secretario, cuyo nombramiento deberá recaer en un trabajador de la Compañía.

Este Comité de Arbitramento se denominará en adelante Comité de Conciliación y Arbitramento. A tal efecto, una vez constituido el Comité de Despido, éste convocará a las partes en orden a que traten de conciliar sus diferencias. Si se llegare a un acuerdo conciliatorio se dejará constancia de sus términos en acta que deben suscribir las partes y firmarán los árbitros el testimonio de acuerdo celebrado, el cual tendrá fuerza de cosa juzgada. Si el acuerdo fuere parcial, se ejecutará en la misma forma, en lo pertinente y las pretensiones pendientes se tramitarán por el procedimiento consignado en las cláusulas colectivas hoy vigentes.

La Compañía y los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo convienen también en establecer un recurso de homologación ante el Honorable Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, el cual podrá interponer tanto el trabajador como la Compañía contra la decisión final de dicho Comité de Arbitros, recurso que sólo puede ser interpuesto por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación a las partes de la decisión adoptada por el Comité.

El fallo de decisión del Comité se notificará personalmente a las partes y si ello no fuere posible en los dos (2) días hábiles siguientes a su pronunciamiento que debe ser escrito, se notificará a cada una de ellas por intermedio de comunicación escrita por el secretario que haya actuado en el respectivo Comité.

El recurso de homologación aquí convenido se concederá a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su presentación. El Comité enviará por conducto de su secretario el expediente al Tribunal con todos los informes, datos y antecedentes así como de su decisión para que se surta adecuadamente el recurso ante el Tribunal que le toca conocer del aludido recurso, para cuyo trámite y efectos las partes se acogen a las normas procesales vigentes en materia laboral.

PARÁGRAFO 1°: El Tribunal de Arbitramento aquí previsto no conocerá de los casos de terminación del contrato cuando la justa causa que se invoque sea el reconocimiento al trabajador de su pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Compañía o la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, casos éstos en los cuales se procederá de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Este mismo Tribunal y por el procedimiento antes indicado, conocerá también de las sanciones disciplinarias que aplique la Compañía a los trabajadores

beneficiarios la Convención Colectiva de Trabajo y que consistan en cinco (5) o más días de suspensión.

Estas cláusulas relativas a estabilidad, Comité o Tribunal que conoce de despidos con justa causa y sanciones disciplinarias, no son aplicables al personal que trabaja en lugares distintos al de Medellín.

Los días, horas a que alude el presente artículo son hábiles.

PARÁGRAFO 2°: El trabajador que lo desee, podrá acudir directamente a la Justicia Laboral Ordinaria o al Centro de Conciliación y Arbitramento de la Cámara de Comercio de Medellín, en vez de acudir al procedimiento reglamentado en este artículo.

ARTÍCULO CUARENTA Y DOS
TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y por parte de la Compañía, se dará al trabajador una indemnización de acuerdo con la siguiente tabla:

Para aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la Compañía por dos (2) meses y hasta un (1) año, sesenta y nueve (69) días de salario promedio.

Para aquellos que hayan trabajado por más de un (1) año y hasta dos (2) años, ochenta y cuatro (84) días de salario promedio.

Por más de dos (2) años y hasta tres (3) años, ciento tres (103) días de salario promedio.

Por más de tres (3) años y hasta cuatro (4) años, ciento veinte (120) días de salario promedio.

Por más de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años, ciento treinta y ocho (138) días de salario promedio.

Por más de cinco (5) años y hasta seis (6) años, ciento cincuenta y ocho (158) días de salario promedio.

Por más de seis (6) años y hasta siete (7) años, ciento setenta (170) días de salario promedio.

Por más de siete (7) años y hasta ocho (8) años, ciento noventa y cinco (195) días de salario promedio.

Por más de ocho (8) años y hasta nueve (9) años, doscientos quince (215) días de salario promedio.

Por más de nueve (9) años y hasta diez (10) años, doscientos treinta y cinco (235) días de salario promedio.

Por más de diez (10) años y hasta once (11) años, cuatrocientos cincuenta y ocho (458) días de salario promedio.

Por más de once (11) años y hasta doce (12) años, cuatrocientos noventa y ocho (498) días de salario promedio.

Por más de doce (12) años y hasta trece (13) años, quinientos treinta y ocho (538) días de salario promedio.

Por más de trece (13) años y hasta catorce (14) años, quinientos setenta y ocho (578) días de salario promedio.

Por más de catorce (14) años y hasta quince (15) años, seiscientos dieciocho (618) días de salario promedio.

Si el trabajador tuviere quince (15) años o más y hasta treinta (30) años de servicios continuos; se le pagará por el primer año cuarenta y cinco (45) días y 40 días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año y la resultante obtenida se incrementará en cinco (5) días.

Si el trabajador tuviere más de treinta (30) años de servicios continuos, se le pagará por el primer año cuarenta y cinco (45) días y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año y la resultante obtenida se incrementará en diez (10) días.

PARÁGRAFO: Las indemnizaciones aquí pactadas, se aplicarán también a los trabajadores de la Compañía que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo y que presten sus servicios en lugares distintos del Municipio de Medellín.

Estos días de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, sustituyen en lo pertinente los establecidos en la Ley.

CAPÍTULO SEPTIMO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO CUARENTA Y TRES
SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cuando la Compañía vaya a aplicar alguna sanción disciplinaria a un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, procederá en la siguiente forma:

Una vez conocida la falta, el Jefe inmediato informará por escrito sobre la misma, a Gestión Humana, quien citará al trabajador para que presente los respectivos descargos, el cual, si así lo desea, estará asistido por dos (2) representantes del sindicato al cual esté afiliado o por dos (2) compañeros de trabajo.

Oídos los descargos y presentadas las pruebas por parte del trabajador, el funcionario que los haya oído y recibido, estudiará si la falta que se imputa al trabajador ha sido comprobada y/o si los descargos presentados son o no satisfactorios.

Agotado el anterior procedimiento, dicho funcionario instructor decidirá si hay lugar a aplicar alguna sanción y en que términos; decisión que deberá ser comunicada por escrito al trabajador, en un término no mayor de dieciséis días (16) días hábiles.

Si el trabajador es sancionado y no estuviere de acuerdo con la decisión, podrá apelar, por escrito y dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de la misma, ante el inmediato superior de quien haya dispuesto la sanción, con el fin de que sea éste quien finalmente decida.

PARÁGRAFO: A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, las faltas cometidas por los trabajadores con anterioridad a la fecha de la misma, quedan anuladas y en consecuencia, para efecto de sanciones disciplinarias, se tomarán como primeras las que se cometan en el futuro y se procederá en la misma forma cada seis (6) meses, contados a partir de la última falta sancionada.

La Compañía estudiará la manera de evitar injusticias en la aplicación de sanciones disciplinarias, buscando la forma de establecer sistemas de pruebas y descargos, que den garantía a los trabajadores.

Para las sanciones disciplinarias que consistan en suspensión menor de cinco (5) días, el trabajador sancionado perderá solamente un domingo.

CAPÍTULO OCTAVO
PERMISOS REMUNERADOS

ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO
SON PERMISOS REMUNERADOS LOS SIGUIENTES

1. Consultas a E.P.S.:
La Compañía proporcionará el tiempo necesario para asistir a la Institución Prestadora del Servicio (I.P.S.), siempre y cuando el trabajador compruebe debidamente la asistencia a la consulta y el tiempo para transportarse desde las instalaciones de la Compañía a dichos servicios y para regresar de ellos a su lugar de trabajo.

2. Fallecimiento:

En eventos de fallecimiento de familiares del trabajador, se otorgará al mismo el permiso que en el momento del suceso más le favorezca entre lo estipulado por la ley 1280 de 2009 (ley de luto) y los siguientes permisos remunerados.

En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos legítimos o legalmente reconocidos y hermanos legítimos, todos ellos previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana, la Compañía le otorgará al trabajador un permiso de cuatro (4) días si el caso ocurriere en el área Metropolitana y seis (6) días si ocurriere en un sitio distante más de cuarenta (40) kilómetros del área Metropolitana.

Igualmente si la mencionada ley 1280 de 2009 fuere derogada, se otorgarán los permisos enunciados anteriormente.

3. Grave enfermedad:

En caso de grave enfermedad de alguna o algunas de las personas mencionadas en el numeral dos (2) de este acápite, la Compañía otorgará el mismo permiso, siempre y cuando el hecho se compruebe mediante certificado que expida el médico que atiende al enfermo, o del cura párroco, alcalde o inspector. En su defecto, mediante declaraciones juramentadas ante autoridad competente para los efectos aquí contemplados. La intervención quirúrgica de una de tales personas, que requiera hospitalización de veinticuatro (24) horas o más, se asimila a casos de grave enfermedad.

Para este último caso se concederá el permiso en forma inmediata con el fin de facilitar el acompañamiento por parte del trabajador al familiar que ha sido intervenido quirúrgicamente. Si la hospitalización no supera las 24 horas, se entenderá que fue concedido el permiso por cirugía ambulatoria que se menciona más adelante, pero si ésta llegare a superar las 24 horas, se concederán los días restantes, según el caso.

El beneficio del permiso inmediato no opera para hermanos del trabajador, en cuyo caso será necesario que la hospitalización supere las 24 horas para acceder al permiso a que haya lugar, según exista o no dependencia económica del trabajador. Se exceptúan igualmente los casos de cirugía menor y pequeña cirugía, en cuyo caso no se concede ningún permiso.

4. Maternidad, Aborto o Adopción:

En caso de maternidad o aborto en el hogar del trabajador o cuando adopte legalmente un hijo, se otorgará un permiso de tres (3) días que el trabajador puede disfrutar de una vez en todo o en parte, o a partir del día en que saque a su esposa de la clínica u hospital donde haya sido atendido el caso.

5. Navidad:

La Compañía otorgará descanso remunerado el día veinticuatro (24) de diciembre de cada año a los trabajadores que estuvieren prestando sus servicios en esa época, salvo el caso en que caiga domingo, lo cual dará lugar a un sólo descanso remunerado.

6. Hospitalización prolongada:

La hospitalización prolongada de una de las personas mencionadas en el numeral dos (2) de este acápite, entendiéndose por tal la que sea superior a dos (2) días, se asimila a casos de grave enfermedad, siempre y cuando el hecho se compruebe mediante certificado que expidan las clínicas u hospitales respectivos.

Cuando se presente un evento de hospitalización domiciliaria de uno de los familiares definidos en el numeral 2 del artículo 44, debidamente certificado por la entidad de salud, se concederán estos permisos en las mismas condiciones de los numerales 3 y 6 del artículo 44 de la CCT. Se aclara que en los eventos en que se haga la remisión de la entidad de salud al domicilio correspondiente y continúe con hospitalización domiciliaria, no se generará un nuevo evento de calamidad.

PARÁGRAFO: En aquellos casos en los cuales la calamidad por hospitalización prolongada se cauce totalmente dentro del período de vacaciones del colaborador, la causación de la misma será el día de regreso de vacaciones, siempre y cuando el familiar continúe hospitalizado en esa fecha.

No obstante, en aquellos casos en que la calamidad se causa parcialmente durante el período de vacaciones, el colaborador sólo tendrá derecho a disfrutar de los días restantes al momento del regreso de éstas.

En este caso, el trabajador se obliga a dar aviso oportuno a su jefe inmediato.

7. Cirugía Ambulatoria:

Se concederá un (1) día de permiso remunerado para cirugías ambulatorias debidamente comprobadas, diferentes a cirugías menores o pequeñas cirugías de los familiares, así:

Del Trabajador Casado: Padres, cónyuge e hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos.

Del Trabajador Soltero: Padres e hijos extramatrimoniales legalmente reconocidos.

Este permiso se concederá siempre y cuando la cirugía ambulatoria se realice en la ciudad sede donde esté laborando el trabajador.

8. Matrimonio:

Al trabajador que contraiga matrimonio legal se le concederá un descanso remunerado de diez (10) días.

Queda a opción del trabajador, hacer uso de este permiso en tiempo o convertirlo todo o parcialmente en dinero.

9. Permisos para asistencia a la junta regional y a la junta nacional de calificación de invalidez:

Cuando un trabajador sea citado por la junta regional de calificación de invalidez ubicada en la ciudad de Medellín o el área metropolitana, la compañía le otorgará el permiso para la asistencia a dicha junta más el tiempo razonable para su desplazamiento.

Cuando un trabajador sea citado por la junta nacional de calificación de invalidez ubicada en una ciudad capital diferente a Medellín o el área metropolitana, la compañía le otorgará tres días calendario de permiso remunerado así: El día de la cita, el día anterior y el día posterior a la misma.

10. Permiso para exámenes médicos: La Compañía otorgará el permiso de un turno de trabajo, siempre que sea requerido, bien sea para la preparación o para la realización de los siguientes exámenes médicos: Recolección de orina de 24 horas, prueba de esfuerzo, polisomnografía, tránsito intestinal colonoscopia y endoscopia.

PARÁGRAFO 1°: La base de la remuneración de todos estos permisos se determinará por el promedio devengado por el trabajador en la semana precedente al disfrute de ellos.

PARÁGRAFO 2°: Los días de permiso y de descanso a que aluden los ordinales anteriores, son calendario.

PARÁGRAFO 3°: Cuando se trate de permisos por eventos sucedidos a hermanos del trabajador, previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana de la Compañía, se debe comprobar que éstos dependen económicamente de él, excepto en el caso de fallecimiento.

PARÁGRAFO 4°: En eventos de hospitalización prolongada o grave enfermedad, sucedidos a hermanos del trabajador, sin que dependan económicamente de éste, pero previamente inscritos en las oficinas de Gestión Humana, se reconocerá un (1) día de permiso remunerado.

ARTÍCULO CUARENTA Y CINCO
PERMISOS SINDICALES:

1. A dos (2) dirigentes sindicales de cada sindicato firmante, para asistir a Congresos Departamentales o Nacionales de la Federación o Confederación a que pertenezca, por el tiempo que duren dichos congresos si tienen lugar en el Departamento de Antioquia o por dicho tiempo y dos (2) días más, si tienen lugar fuera del Departamento de Antioquia.

Cuando sean designados legalmente para concurrir a congresos sindicales de la Federación o Confederación a que pertenezcan los Sindicatos firmantes y que hayan de celebrarse fuera del Departamento de Antioquia, una vez comprobada su asistencia a dichas reuniones, la Compañía reconocerá la cantidad de cincuenta y nueve mil pesos ($ 59.000) diarios para el primer año de vigencia

2. Al miembro o miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos firmantes, que sea(n) citado(s) por las Autoridades del Trabajo, por el tiempo que duren las diligencias ante dichas autoridades y con la debida comprobación del mismo.

3. A un (1) miembro de la Junta Directiva de cada uno de los Sindicatos firmantes, para asistir a las reuniones de Juntas Directivas que celebre la Federación a que lleguen a pertenecer y hasta por una (1) vez al mes, salvo el caso de reuniones extraordinarias y urgentes a las cuales deban asistir por citación de la Federación y siempre que se compruebe su asistencia a dichas reuniones extraordinarias, caso éste en el cual también se remunerará el permiso.

4. A los miembros de las juntas directivas de los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo que deban asistir a las reuniones que para tratar asuntos de interés general, convoque la Presidencia de la Compañía o quien ésta delegue, dos (2) veces al mes, salvo que ésta y los sindicatos de común acuerdo, resolvieren no hacerlas.

5. A los dirigentes de SINTRALIMENTICIA para sus diligencias sindicales se les otorgará 45 horas semanales para la Seccional Medellín y 35 horas semanales para la Junta Directiva Nacional. A los dirigentes de SINALTRAINAL secciconal Medellín o Junta Directiva Nacional, para sus diligencias sindicales, se les otorgará 20 horas semanales. Las horas sindicales podrán ser cedidas entre las organizaciones firmantes, sin exceder el tope de 100 horas semanales en total. Para esto darán aviso escrito a la Gerencia de Gestión Humana.

Estos permisos no serán acumulables.

6. La Empresa dará permiso remunerado por tres (3) días y los tiquetes aéreos, a un trabajador de cada una de las Agencias de ventas nacionales, afiliado a alguno de los sindicatos firmantes, para asistir a dos (2) Asambleas Generales por año, de las que se realicen, más un auxilio de cincuenta y nueve mil pesos ($ 59.000) diarios para el primer año de vigencia.

7. **PERMISOS Y AUXILIOS ESPECIALES:** Se conceden en proporción al número de trabajadores de La Compañía afiliados a cada organización sindical firmante de la Convención Colectiva de Trabajo, para ser distribuidos internamente entre los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa otorgará durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 78 días de permiso en total para los directivos de SINTRALIMENTICIA, Seccional Medellín y Junta Directiva Nacional Y SINALTRAINAL, Seccional Medellín y Junta Directiva Nacional y 35 tiquetes de ida y regreso a cualquier ciudad del país, para

ser utilizados por SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL. Estos días de permisos y los tiquetes aéreos serán distribuidos proporcionalmente, de acuerdo al número de afiliados a las dos organizaciones sindicales, entre otros, con los siguientes objetivos de carácter sindical.

a. Programas de formación y actualización a los cuales sean invitados oficialmente.

b. Gestiones ante autoridades gubernamentales o judiciales.

c. Reuniones con las Seccionales o comités seccionales de los sindicatos a los cuales pertenecen en las ciudades del país donde estén establecidas.

d. Asistencia a comité ejecutivo de la federación o confederación a la cual pertenezca la organización sindical.

e. Para Juntas Directivas Nacionales de SINALTRAINAL con duración superior a un día.

El auxilio para dichos viajes será por cuenta de la compañía, y se establece la suma de cincuenta y nueve mil pesos ($ 59.000) diarios para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Cada que se vaya a hacer uso de estos permisos se avisará a La Compañía con cinco (5) días de anticipación.

8. **La Compañía dará permiso remunerado para asistir a cursillos sindicales:**

A un (1) dirigente de cada sindicato firmantes, hasta por diez (10) días solares para cada uno y por año.

A tres (3) trabajadores designados por cada uno de los sindicatos firmantes, hasta por ocho (8) días solares para cada uno y por año.

PARAGRAFO 1º. Estos permisos no son acumulables ni transferibles.

PARAGRAFO 2º. La base de la remuneración en todos estos permisos se determinará por el promedio devengado por el trabajador en la semana precedente al disfrute de ellos.

9. REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA: La Empresa dará un día de permiso remunerado a cada uno de los directivos sindicales de SINTRALIMENTICIA Junta

Nacional y Seccional Medellín y de SINALTRAINAL Sseccional Medellín para la realización de las reuniones de junta directiva, una vez al mes y de acuerdo con programación anual de dichas juntas.

Por razones de programación de producción, no se podrán realizar reuniones el mismo día por dos o más organizaciones sindicales

Los viáticos establecidos en el presente artículo se incrementarán el primero (1°) de mayo del año dos mil dieciocho (2018), en el mismo porcentaje que resulte de sumar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, del período primero de mayo de dos mil diecisiete (2017) a abril treinta (30) de dos mil dieciocho (2018) más el cero punto tres por ciento (0.3 %).

CAPÍTULO NOVENO
SERVICIOS A LOS SINDICATOS

ARTÍCULO CUARENTA Y SEIS
SEDE SINDICAL

La Compañía continuará cediendo un espacio para SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL en condiciones similares a las concedidas en la Convención Colectiva de Trabajo a las demás organizaciones sindicales.

ARTÍCULO CUARENTA Y SIETE
AUXILIO SINDICAL

La Compañía otorgará un auxilio anual para los sindicatos SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL por un total de treinta y nueve millones doscientos cuarenta mil pesos ($39.240.000) para ambas organizaciones como compensación por las eventuales cuotas por beneficio de convención colectiva de trabajo por parte del personal excluido del campo de aplicación.

Dicha suma será pagada por cuotas mensuales iguales de tres millones doscientos setenta mil pesos ($3.270.000) para ser distribuidos internamente entre SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL que serán pagadas dentro de los diez (10) primeros días hábiles de cada mes. Los tesoreros seccionales de cada una de las organizaciones informará mensualmente a La Compañía sobre el porcentaje que corresponde a cada sindicato, el cual será proporcional al número de afiliados.

ARTÍCULO CUARENTA Y OCHO
RETENCIONES SINDICALES

La Compañía retendrá las multas que impongan los sindicatos firmantes a sus afiliados por la no asistencia a las dos (2) Asambleas que debe celebrar la organización durante cada año.

Así mismo hará la retención de las multas que imponga a sus afiliados por la no asistencia a las Asambleas Extraordinarias de cada organización sindical firmante.

Se seguirá reteniendo, como hasta ahora las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se causen de acuerdo con los Estatutos de los sindicatos firmantes y mediante la solicitud escrita por las directivas del mismo.

El valor de estas retenciones les será entregado a los tesoreros de los sindicatos firmantes, mediante el recibo correspondiente.

ARTÍCULO CUARENTA Y NUEVE
PERMISOS PARA PREPARACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES:

La Compañía concederá 56 horas de permiso remunerado a SINTRALIMENTICIA y 56 horas de permiso remunerado a SINALTRAINAL para la preparación del próximo pliego de peticiones.

CAPÍTULO DECIMO
NORMAS DE CARACTER GENERAL

ARTÍCULO CINCUENTA
VIGENCIA

Esta Convención Colectiva de Trabajo comienza a regir el primero (1°) de mayo del año dos mil dos mil diecisiete (2017) y su vigencia será hasta el treinta (30) de abril del año dos mil diecinueve (2019). De esta forma su vigencia es de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO CINCUENTA Y UNO
DENUNCIA

La convención colectiva de trabajo única podrá ser denunciada por cualquiera de las partes en los términos y con los requisitos determinados por la Ley.

ARTÍCULO CINCUENTA Y DOS
TEXTO ÚNICO

La Convención Colectiva de Trabajo única constituye para los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes y para los demás trabajadores sindicalizados que se beneficien de la misma, el texto único de las cláusulas de carácter colectivo laboral vigentes entre COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A.S. y el personal afiliado a las organizaciones sindicales firmantes. El presente texto recopila todas las normas convencionales vigentes y la totalidad de los acuerdos celebrados entre las partes, por lo que da solución al proceso de negociación colectiva en la Compañía.

ARTÍCULO CINCUENTA Y TRES
PUBLICACIÓN Y TEXTO

La Compañía entregará a los sindicatos firmantes un total de ciento cincuenta (150) folletos con el texto de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINTRALIMENTICIA-SINALTRAINAL, con su respectivo índice, en un término no mayor de un (1) mes contado a partir de la firma del mismo. Además entregará un (1) folleto a cada uno de los afiliados a estas organizaciones sindicales.

ARTÍCULO CINCUENTA Y CUATRO
CAMPO DE APLICACIÓN

La Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la misma que se adhieran a ella, que presten sus servicios a Compañía de Galletas Noel S.A.S. y que devenguen un salario básico mensual inferior a dos punto setenta y cinco (2.75) veces el salario mínimo convencional. Así mismo, no quedan cubiertas por la Convención Colectiva de Trabajo las personas que desempeñen los cargos de dirección, desde jefe de sección hacia arriba y quienes expresamente renuncien a los beneficios convencionales.

La Convención Colectiva de Trabajo rige para los trabajadores de Compañía de Galletas Noel S.A.S. afiliados a las Organizaciones Sindicales que la suscriban y a los beneficiarios de la misma en todo el territorio nacional, con excepción de los artículos relativos a estabilidad, comité o tribunal que conoce de despidos con justa causa, sanciones disciplinarias, restaurante; artículos que no serán aplicables al personal que trabaje en lugares distintos al de Medellín.

ARTÍCULO CINCUENTA Y CINCO
RECONOCIMIENTO SINDICAL

En los términos de la Ley, la Compañía reconoce a los representantes de los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo como voceros de los trabajadores afiliados a estas organizaciones.

En caso de que alguna de estas organizaciones se fusione con otra organización de rama o industria, se sustituirán en lo pertinente los beneficios que en esta convención se establecen a favor de las organizaciones sindicales existentes dentro de Compañía de Galletas Noel S.A.S.

ARTÍCULO CINCUENTA Y SEIS
DERECHO DE INFORMACIÓN

La compañía hará el análisis en su momento del tipo de información que le sea solicitada y dará respuesta oportuna, dando cumplimiento al derecho que le asiste para definir el tipo de información que entrega, de manera que no se divulgue al público información reservada o confidencial o que no tenga relación con la regulación de las relaciones laborales.

ARTÍCULO CINCUENTA Y SIETE
GARANTÍA PARA NEGOCIACION COLECTIVA:

La Compañía bajo ninguna circunstancia puede comprometerse a no despedir trabajadores que incurran en justa causa para ello. La Compañía respeta lo establecido en la legislación vigente en materia de protecciones al derecho de asociación y de negociación colectiva y cumple con el respeto al debido proceso.

ARTÍCULO CINCUENTA Y OCHO
DESCUENTO SINDICAL POR BENEFICIO DEL PERSONAL NO SINDICALIZADO:

Las cuotas por beneficio de convención que deben cubrir los trabajadores no sindicalizados que se adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo y efectivamente se beneficien de ella y no de ningún otro contrato colectivo existente en la empresa, se distribuirán entre las organizaciones sindicales en forma proporcional al número de afiliados que tengan en Compañía de Galletas Noel.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

FLOR YAMILE MUÑOZ J.

LILIANA PATRICIA ZAPATA B.

MARIA ISABEL ROJAS B.

JORGE WILLIAM RENDÓN C.

JAIME HUMBERTO SALAZAR G.

CARLOS ANDRES DUQUE B

JUAN PABLO GAVIRIA V.

REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS, SINTRALIMENTICIA Y SINALTRAINAL

CARLOS ALBERTO VILLADA C.
Sintralimenticia

JESUS MARIA DIAZ B.
Sintralimenticia

LUIS FERNANDO LONDOÑO
Sintralimenticia

CESAR A. ESCUDERO V.
Sintralimenticia

ALVARO ALONSO ALVAREZ V.
Sintralimenticia

LUIS ANIBAL RIOS M.
Sintralimenticia

HELIO FABIO MARIN Z.
Sintralimenticia

RUBEN DARIO GOMEZ G
Sinaltrainal

DUBÁN VÉLEZ M.
CUT Antioquia

HELCONIDES LONDOÑO R.
J.D. NAL. De SINALTRAINAL