

9076834

Tuluá, 12 de enero de 2017

Doctor
MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Archivo Sindical
Carrera 14 # 99 -33
Bogotá D. C.

Oficio No. 06

REFERENCIA: ENVIO FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA.

Para los fines pertinentes, me permito enviar los depósitos de la referencia de las siguientes Organizaciones Sindicales.

789. 1. Formato constancia de deposito de Acta Extraconvencional No. 01 IT entre la Organización Sindical SINTRASANCARLOS y la empresa CARLOS SARMIENTO L & CIA INGENIO SAN CARLOS. (anexo formato de deposito 01 fl y acta extraconvencional 02 fls)
790. 2. Formato constancia de deposito de Acta Extraconvencional No. 02 IT entre la Organización Sindical SINDEMPRESAS y la empresa CENTROAGUAS SA ESP. (anexo formato de deposito 01 fl y acta extraconvencional 03 fls)
791. 3. Formato constancia de deposito de Convencion Colectiva de No. 03 IT de la Organización Sindical SINALTRALAC Comité Bugalagrande con la empresa HACIENDA LUCERNA SAS. (anexo formato de deposito, convención colectiva en 08 fls, y otros anexos 08 fls).

Atentamente

JENIFER OSPINA TOBÓN

INSPECTORA DE TRABAJO II - TULUA - VALLE

Proyectó/elaboró: Beatriz G
Revisó y aprobó: Jenifer O.

13F

	MINTRABAJO	No. Radicado	11E1201733210000000791
		Fecha	2017-01-17 03:08:16 pm
Remitente	INSPECCIÓN TULUÁ		
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	1
COR11E1201733210000000791			

Carrera 27 No. 27 - 16 Tuluá, Colombia
PBX: 2339533
dtvalla@mintrabajo.gov.co



000= 143849

 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 2

Dirección Territorial de: Valle del Cauca
Inspector de Trabajo: FELIX CARDENAS RODRIGUEZ
Número 03 IT

CIUDAD:	TULUA	FECHA:	12	01	2017	HORA	10: 20 A. M
----------------	-------	---------------	----	----	------	-------------	-------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JESUS HERNAN OSORIO		
No. IDENTIFICACIÓN	14.876.685		
CALIDAD	NEGOCIADOR - PRESIDENTE COMITÉ SINALTRALAC COMITÉ BUGALAGRADE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	HACIENDA LUCERNA SALIDA NORTE BUGALAGRADE BARRIO GUALCOCHE		
No. TELÉFONO	3103883167 - 3154026591	Correo Electrónico	

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	HACIENDA LUCERNA SAS					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y LACTEOS SINALTRALAC					
CUYA VIGENCIA ES						
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	03	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	08			

ANOTACIONES

--

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.



**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

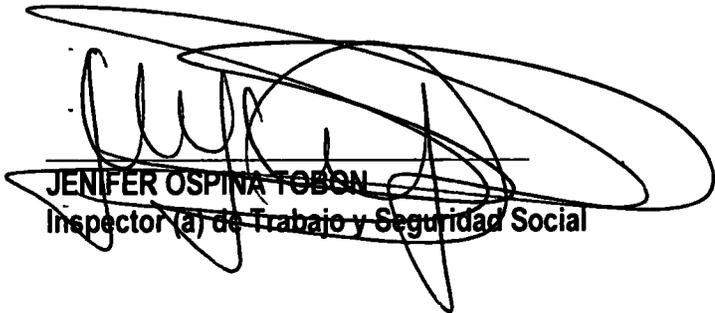
Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 2 de 2

D

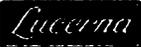
En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


JENIFER OSPINA TOBON
Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social


JESUS HERNAN OSORIO
El Depositante

Hacienda Lucerna S.A.S
Nit.860.001.119-2
 Tels: +2 223 6203 fax: +2 223618
 Carretera central salida norte – Barrio Gualcoche
 Bugalagrande – Valle del Cauca



10:20 AM
 RECIBIDO
 MINTRABAJO - TULUA
 000040
 12 ENE 2017

Bugalagrande, 12 de enero de 2017

Señores
 MINISTERIO DE TRABAJO
 REPUBLICA DE COLOMBIA
 Att. Drt. JENIFER OSPINA TOBON
 Inspección de trabajo
 Tulua--- Valle
 Asunto: Deposito de convención colectiva

Por medio de la presente nos permitimos hacer el depósito de la convención colectiva celebrada en Hacienda Lucerna S.A.S y la organización Sinaltralac (Sindicato nacional de la industria alimenticia y láctea), firmada el día 9 de enero del año en curso la cual tendrá una vigencia de 4 (cuatro) años a partir del 1 enero del año 2017 al 31 de diciembre del 2020

Esto se hace con el fin de darle cumplimiento al código sustantivo de trabajo

Para constancia y cumplimiento se firma en original y 6 (seis) copias de idéntico tenor literal por todos los que intervinieron en ella

Atentamente,

JUAN F. SUÁREZ L.
 JUAN FERNANDO SUAREZ LOPEZ
 cc 71.227.333
 Administrador General

(2 copias)

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO HACIENDA LUCERNA S.A.S

4

En Tuluá a los 9 días del mes de enero de 2017, presentes por la Empresa Juan Fernando Suarez López, en calidad de representantes de la misma, por el Sindicato los señores Jesús Antonio Domínguez y Jesús Hernán Osorio B. en calidad de negociadores del mismo y por el Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia y Lácteas, SINALTRALAC, el Presidente de esta organización el señor Rubén Darío Gómez, en calidad de asesor de esta organización, en la oficina de la empresa, se convino por las partes elevar a Convención Colectiva del Trabajo la totalidad de los acuerdos a que llegaron sobre la base de la solicitud presentada por el Sindicato a la Empresa.

El texto de la presente Convención incluye los acuerdos no modificados de la Convención anterior. Como quiera que los negociadores actuaron con amplios poderes esta obliga a las partes a su cumplimiento.

Igualmente que la presente Convención Colectiva de Trabajo, cobijará a todos los trabajadores sindicalizados y/o que se sindicalicen posteriormente.

De esta manera esta Convención Colectiva de Trabajo, debidamente unificada, será la única que regirá para las relaciones laborales entre la Empresa, y los trabajadores de ésta afiliados a Sinaltralac.

CAPITULO PRIMERO

DE LA EMPRESA A LOS TRABAJADORES

ARTICULO PRIMERO.- RELACIONES DE LA EMPRESA CON SUS TRABAJADORES

La Empresa continuará manteniendo las buenas relaciones que ha tenido con sus trabajadores y con el Sindicato. En la misma forma, el Sindicato se empeñará en que estas relaciones sigan en los buenos términos que han prevalecido desde el principio. Así, la Empresa no impondrá sanciones no previstas en sus reglamentos, en la Convención Colectiva, o en el Contrato Individual de Trabajo, y para la aplicación de sanciones previstas se dará la oportunidad de ser oído, tanto el trabajador inculcado, como los representantes del Sindicato en la forma prevista en el Artículo Segundo de esta Convención, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 10 del Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1.965.

ARTICULO SEGUNDO.- ORDEN DISCIPLINARIO

Funcionará en la Empresa, un Comité de reclamos integrado por dos (2) representantes del Sindicato que serán nombrados libremente por este dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la Convención, quienes gozarán de Fuero Sindical de acuerdo a la Ley y por el Gerente o el Subgerente de la Empresa, o la persona designada por estos para representar a la Empresa en su ausencia.

La Empresa concederá las audiencias que solicite el Sindicato a través del Comité de Reclamos mencionado. Las audiencias serán programadas por la Empresa en el curso de dos semanas siguientes a su solicitud, provenga esta del Sindicato o de la misma Empresa.

Las partes se comprometen a presentar con oportunidad para su estudio, un memorando que contenga los puntos que se quiere tratar, excepto en el caso en que la justificada reserva del solicitante no lo permita. En estas audiencias se tratarán todos los puntos presentados previamente en el memorando y aquellos que por su reserva se presenten verbalmente y que tengan relación con el personal de la Empresa. De cada reunión de Comité de Reclamos con los representantes de la Empresa, se levantará un acta y los acuerdos a que se llegue obligarán a las partes. En caso de no lograr acuerdo sobre un punto tratado, es entendido que quedarán a salvo los derechos del trabajador o de los trabajadores, así como los de la Empresa, para recurrir a la Justicia Administrativa y Ordinaria Laboral para buscar una solución definitiva del diferendo.

Cuando se presentaren reclamos de mayor importancia por cualquiera de las partes, la otra atenderá en forma inmediata a la parte solicitante.

La Empresa concederá permiso remunerado para la comisión de reclamos cuando la Empresa o el sindicato lo consideren necesario por el tiempo que se tome la diligencia, previa solicitud hecha por lo menos con un día de anterioridad.

ARTICULO TERCERO.- RÉGIMEN CONTRACTUAL

La Empresa quiere la estabilidad del personal a su servicio. En caso de cancelación unilateral del Contrato de Trabajo invocando justas causas, la Empresa comprobará plenamente dichas causas y previo al despido convocará al Comité de Reclamos para analizar el caso.

La Empresa no ha tenido ni tiene interés en cancelar contratos de trabajo sin justa causa y solo en el evento de que circunstancias superiores la obligaren a tal determinación, lo haría ciñéndose a lo determinado por la Ley.

Los contratos de trabajo serán a termino indefinido, sin embargo la Empresa podrá recurrir a otra clase de contratos, pero únicamente cuando se trate de reemplazar a personal en uso de vacaciones, enfermo o en uso de licencia, o para trabajos extraordinarios, actividades que se consideren transitorias, casos fortuitos o de fuerza mayor, para el incremento de la producción de las ventas y para otras actividades que se tengan que ejecutar fuera de sus labores habituales.

La Empresa seguirá ocupando los servicios de algunos trabajadores en jornadas discontinuas o intermitentes cuando por razón de la misma actividad esto sea necesario. Para hacerlo, la Empresa hará expresa mención en cláusula dentro del contrato de trabajo que se firme con el trabajador.

ARTICULO CUARTO.- ASCENSOS

Cuando Hacienda Lucerna S.A.S. promueva a algún empleado o trabajador a una mejor posición, esto se hará comunicando al sindicato para que éste presente sus candidatos y la Empresa los estudie dentro de su autonomía. Se contratará un periodo de prueba de dos meses, a partir de los cuales el empleado o trabajador promovido recibirá el mismo sueldo establecido o que se establezca para esa posición con retroactividad a la fecha en que se hizo la promoción.

CAPITULO SEGUNDO**DE LOS SALARIOS Y LAS PRIMAS EXTRALEGALES****ARTICULO QUINTO.- EL SALARIO**

Se considera salario, de acuerdo a la Ley no solo la remuneración fija y ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la denominación que se adopte, según lo previsto por los Artículos 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO SEXTO.- LA JORNADA ORDINARIA

De otra parte, la Empresa ha acordado sus salarios con los trabajadores, por el cumplimiento de actividades asignadas a estos dentro de la jornada ordinaria de trabajo como esté establecido en la Ley Laboral vigente.

ARTICULO SÉPTIMO.- SALIDA PARA EL PERSONAL DE CAMPO

La Empresa concederá a los trabajadores que por razón de su oficio, sin acusar grave perjuicio a la misma puedan hacerlo, permiso para laborar el día sábado hasta las doce (12) meridiano, siempre y cuando cumplan con la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo. Es entendido que si la Empresa requiere que el trabajador labore el sábado por la tarde por razón de necesidad, este no podría negarle su concurso a la Empresa y si esto es previsible con anticipación la jornada diaria en los otros días de la semana se acortará para evitar el trabajo en horas extras.

ARTICULO OCTAVO.- DOMINICALES Y FERIADOS

La Empresa Hacienda Lucerna S.A.S. Pagará el trabajo dominical y festivo conforme a las disposiciones legales vigentes, de acuerdo al espíritu de la Ley dará cumplimiento a la misma en referencia al descanso obligatorio en domingos y festivos.

ARTICULO NOVENO. - AUMENTO DE SALARIO

Para los cuatro años de vigencia de la presente Convención, 1 de enero de dos mil diez y siete (2017) al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), la Empresa incrementará el salario de todos sus trabajadores

sobre la base de los salarios vigentes en la Empresa. Quedando establecidos los tres (3) grupos de la siguiente manera:

A partir del 1 de enero del 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2017, quedará el salario diario:

a) Para el Grupo 1

Oficios varios campo:

El incremento será del 7% + 1.5% para un total de 8.5% sobre el salario que estén devengado al 31 De diciembre del año 2.016.

b) Para el Grupo 2

Operador tractor enllantado y otros

El incremento será del 7% + 2.5% para un total de 9.5% sobre el salario que estén devengado al 31 De diciembre del año 2.016
Dominguez Jesús Antonio

c) Para el Grupo 3

Operador tractor de oruga y otros

El incremento será del 7% + 1.5% para un total de 8.5% sobre el salario que estén devengado al 31 De diciembre del año 2.016.
Osorio Blandón Jesús Hernán
López Rodrigo Antonio

A partir del 1 de enero de 2.018 al 31 de diciembre de 2.020 se incrementará el salario diario de los trabajadores anteriormente mencionados en el porcentaje en que se haya incrementado el salario minino para cada año sobre el salario que estén devengando al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior más los porcentajes asignados así:

- 1.5% para el grupo # 1
- 2.5% para el grupo # 2
- 1.5% para el grupo # 3

ARTICULO DECIMO.- BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALARIO

La Empresa pagará a sus trabajadores una bonificación no constitutiva de salario ni factor de éste, exceptuando lo relativo a Régimen Pensional, de acuerdo a la siguiente tabla para el año 2017 así:

- a) Para el Grupo 1 : 47.186 Quincenal
- b) Para el Grupo 2
 - Dominguez Jesús Antonio : 48.813 Quincenal
- c) Para el Grupo 3
 - López Rodrigo Antonio : 55.473 Quincenal
 - Osorio Blandón Jesús Hernán : 50.986 Quincenal

Para los año 2018 a 2020 se incrementará con el porcentaje que aumente el salario mínimo de cada año.

ARTICULO UNDÉCIMO.- PRIMAS EXTRALEGALES

La Empresa pagará a todos sus trabajadores las siguientes primas extralegales:

a) De vacaciones por antigüedad así:

La empresa pagará a los trabajadores que tengan más de veinte (20) años de servicio a la Empresa, la suma de doscientos ochenta y ocho mil doscientos diez pesos mcte. (\$288.210), pagaderos con ocasión de las vacaciones anuales del trabajador, a partir del 1 de enero de 2.017.

A partir del 1 de enero del año 2.018 la suma de trescientos veinte tres mil doscientos diez pesos mcte (\$323.210) pagaderos con ocasión de las vacaciones anuales del trabajador.

A partir del 1 de enero del año 2.019 la suma de trescientos sesenta y tres mil doscientos diez pesos mcte (\$363.210) pagaderos con ocasión de las vacaciones anuales del trabajador.

A partir del 1 de enero del año 2.020 la suma de cuatrocientos trece mil doscientos diez pesos mcte (\$413.210) pagaderos con ocasión de las vacaciones anuales del trabajador.

PARÁGRAFO: A esta prima tendrán derecho todos aquellos trabajadores que a partir de la fecha disfruten de vacaciones en tiempo por tener derecho a las mismas.

b) De Navidad:

La Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores la suma de:

Doscientos cuarenta y dos mil quinientos sesenta y siete pesos mcte. (\$242.567) a partir del 1 de enero del año 2.017 conjuntamente con la prima legal de servicio antes del día veinte (20) de diciembre de cada año.

Doscientos noventa y dos mil quinientos sesenta y siete pesos mcte. (\$292.567) a partir del 1 de enero del año 2.018 conjuntamente con la prima legal de servicio antes del día veinte (20) de diciembre de cada año

Trescientos cincuenta y dos mil quinientos sesenta y siete pesos mcte. (\$352.567) a partir del 1 de enero del año 2.019 conjuntamente con la prima legal de servicio antes del día veinte (20) de diciembre de cada año

Cuatrocientos veintidós mil quinientos sesenta y siete pesos mcte. (\$422.567) a partir del 1 de enero del año 2.020 conjuntamente con la prima legal de servicio antes del día veinte (20) de diciembre de cada año.

Para efectos de la liquidación de las primas de servicio semestral legales, se tendrá en cuenta como laborado el tiempo que el trabajador haya estado incapacitado, mediante la comprobación oficial de la empresa prestadora del servicio de salud o riesgos.

CAPITULO TERCERO

DE LOS AUXILIOS - SUBSIDIO Y SERVICIOS ESPECIALES

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO.- AUXILIOS DE NACIMIENTO

La Empresa pagará como auxilio de nacimiento la suma de sesenta mil pesos (\$60.000) por cada hijo matrimonial o extramatrimonial reconocido.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO.- AUXILIO DE DEFUNCIÓN

La Empresa pagará como auxilio de defunción la suma de setecientos mil pesos mcte. (\$700.000) en caso de muerte de los padres, de la esposa legítima o compañera, o hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos del mismo trabajador para el periodo de 2017 a 2020.

En caso de que el trabajador tenga otro u otros parientes en primer grado de consanguinidad a cargo suyo, la empresa dará este auxilio siempre que dicho pariente haya sido registrado con prueba fehaciente ante la empresa en el libro que para efecto existe, con anterioridad al tres (3) de septiembre del dos mil uno (2001). Los trabajadores deberán hacer esta clase de registro en la fecha de su ingreso a la empresa para poder obtener éste beneficio.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO.- AUXILIO DE EDUCACIÓN

La Empresa Hacienda Lucerna S.A.S. Auxiliará con la suma de cincuenta mil pesos mcte. (\$50.000) a cada uno de los hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos del trabajador que curse en la primaria, previa presentación del certificado de matrícula. Del segundo año en adelante además del certificado de matrícula será necesario presentar el certificado de aprobación del año inmediatamente anterior. Si el estudiante hubiese perdido el año por enfermedad debidamente comprobada mediante certificación médica de la misma, no perderá este auxilio.

La Empresa pagará la suma de ochenta mil pesos mcte (\$80.000) destinados a cubrir parcialmente el valor de la matrícula de cada uno de los hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos del trabajador, que empiecen o continúen estudios en escuela secundaria, previa certificación del año aprobado, requisito sin el cual no podrán disfrutar de este auxilio.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO.- BECAS PARA ESTUDIANTES DE BACHILLERATO

La Empresa otorgará diez (10) becas para el año de vigencia de la convención, a estudiantes hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos del trabajador de la Empresa, que cursen, en los seis (6) años de bachillerato y que en concurso se hagan acreedores a ellas.

PARÁGRAFO.- Se le dará una segunda y ultima oportunidad a los hijos de los trabajadores que estando becados perdieron el año por razón distinta de enfermedad debidamente comprobada mediante certificación médica de la misma, después de haber ganado el siguiente año tendrá derecho a concursar nuevamente por ella.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO. - COOPERACIÓN A LA FINANCIACIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

La Empresa servirá de codeudora ante la entidad financiera que más favorezca al trabajador, para máximo cinco (5) trabajadores que deseen hacer sus estudios universitarios, previa aprobación de los exámenes del ICFES.

ARTICULO DÉCIMO SEPTIMO.- PATROCINIO PARA ESTUDIANTES EN EL SENA

Cuando algún hijo de un trabajador, en primer término, o un pariente cercano se encuentre capacitado para estudiar en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Empresa lo patrocinará dentro del limite establecido por la ley en cuanto al número de patrocinios y condiciones establecidas en el contrato de aprendizaje de esta institución. Siempre y cuando la empresa este obligada al patrocinio de alguna persona del SENA.

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO- PLAN DE VIVIENDA

La Empresa auxiliará a aquellos trabajadores que para efecto lo requieran, para construcción o reparación de sus viviendas, por una sola vez, por trabajador y dando este auxilio una vez por mes, hasta un máximo de doce (12) al año así:

Para trabajadores con menos de 20 años de servicio a la Empresa la suma de doscientos mil pesos MCte. (\$200.000).

Para trabajadores con más de 20 años de servicio a la Empresa la suma de quinientos mil pesos mcte. (\$500.000.)

La Empresa auxiliará a aquellos trabajadores que habiendo cumplido 20 años al servicio de la Empresa, tengan necesidad comprobada de este auxilio, para la construcción o reparación de sus viviendas, por una sola vez, sin que obste para ello que el trabajador haya recibido el auxilio ordinario de vivienda antes de llegar a los 20 años de servicio a la Empresa.

ARTICULO DÉCIMO NOVENO. - AUXILIO DE TRANSPORTE PARA TRABAJADORES

La Empresa seguirá pagando el auxilio de transporte tal como está estipulado en el código sustantivo laboral con todas sus normas establecidas.

ARTICULO VIGESIMO.- SUBSIDIO DE TRANSPORTE INTERMUNICIPAL PARA ESTUDIANTES DE SECUNDARIA O EDUCACIÓN SUPERIOR

La Empresa pagará a los estudiantes, hijos matrimoniales o extramatrimoniales reconocidos del trabajador que cursen secundaria o estudios superiores en los municipios correspondientes entre Buga, Sevilla y Cartago.

distintos del municipio de Bugalagrande, y no tengan posibilidad de residir en estos, la suma de cincuenta mil pesos mcte. (\$50.000), durante los meses del año lectivo.

PARÁGRAFO: Los estudiantes que vivan en el corregimiento de El Overo y hagan uso del bus intermunicipal también tendrán derecho al subsidio en referencia.

A los solicitantes de este auxilio se les exigirá, la comprobación de que en los institutos que ofrecen esta educación secundaria en Bugalagrande, no hubo cupo o existió otra razón poderosa para no adelantar los estudios en este.

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO.- ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES

La Empresa reconocerá el valor de los lentes y una montura económica para los mismos, que sean formulados para sus trabajadores por el oftalmólogo de la EPS a la que se encuentre afiliado. Igualmente reconocerá el valor de los lentes que deban cambiarse por prescripción también del Instituto, entendiéndose que no se reconocerá este valor para lentes ni monturas que el trabajador haya extraviado o dañado.

ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO.- COOPERACIÓN PARA ADQUISICIÓN DE BICICLETAS Y CAPAS

La Empresa ayudará a sus trabajadores para la adquisición de bicicletas mediante la venta de estos vehículos, llantas y neumáticos para los mismos al precio que le cueste a la Empresa y con facilidad de pago, mantendrá además en su almacén una reserva de llantas y neumáticos.

En igual forma ayudará la Empresa a sus trabajadores para la compra de capas de caucho. Es entendido que los créditos que la Empresa haga a sus trabajadores por este concepto no serán por mayor valor al de la cesantía acumulada por el beneficiario.

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO.- DOTACIÓN DE VESTIDOS, CALZADOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

La Empresa se acoge a la Ley 11/84 emanada del Ministerio del Trabajo la cual está estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo sobre lo relacionado en mención, teniendo en cuenta las normas que rigen para este fin, escogiéndose la marca y la calidad de la dotación, de acuerdo con el sindicato. La Empresa continuará suministrando los elementos de protección que el trabajador requiera por razón de su oficio, sin que por ello pierda el derecho a la dotación ordinaria, siempre y cuando pueda esta ser utilizada en la actividad que desarrolle el trabajador.

ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO.- PERMISOS REMUNERADOS

La Empresa concederá permisos remunerados para asistir al entierro de los padres, esposa o compañera, hermanos o hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos por el trabajador, hasta por dos días siempre que el entierro sea en la ciudad. En caso de llevarse a cabo fuera de la ciudad, se tendrá en consideración para otorgar el permiso, el tiempo que tome el trabajador en el transporte al lugar del entierro.

Para la reclusión en un centro médico o clínica, de algunos de los padres, hijos legítimos o naturales reconocidos, esposa o compañera reconocida y hermanos, a juicio de la Empresa, se darán los permisos de acuerdo a la distancia hasta el centro o clínica exigiendo posteriormente comprobación escrita.

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO.- PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMESTICA

La Empresa ha observado y seguirá observando una política consecuente con sus trabajadores cuando por razón de calamidad doméstica comprobada, éstos tuvieren necesidad de recurrir a un préstamo, siempre que éste no exceda en su monto la suma acumulada por el trabajador en sus prestaciones. Es entendido que en primera instancia el trabajador recurrirá al sindicato que a través de su fondo de Auxilios Mutuos le podrá servir con mayor prontitud.

CAPITULO CUARTO

DE LAS EPS Y EL AMPARO CONTRA RIESGOS

ARTICULO VIGÉSIMO SEXTO.- INCAPACIDAD DE LAS EPS

La Empresa continuará pagando los tres primeros días de incapacidad que no pagan las EPS, en la misma forma que lo ha venido haciendo. A partir del cuarto día pagará la proporción que las EPS no cubran hasta completar el salario básico que devengue el trabajador incapacitado, pero para que éste no se perjudique, la Empresa adelantará el pago completo del trabajador, mientras esta cobra a la EPS lo correspondiente a la incapacidad que

el trabajador endosó a la Empresa. Igualmente, la Empresa seguirá reconociendo como remunerable el tiempo que los trabajadores emplean en atender consultas de los médicos y especialistas de las EPS, siempre y cuando estos firmen la tarjeta del trabajador con indicación de fecha y hora, tal como lo tiene establecido la Empresa.

Cuando las citas sean con anticipación, el trabajador tiene la obligación de manifestarlo a la Empresa para que se tenga en cuenta que va a estar ausente el tiempo que demande asistir a la cita.

ARTICULO VIGÉSIMO SEPTIMO.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES PERSONALES

La Empresa Hacienda Lucerna S.A.S. Tomará con una compañía de seguros, una póliza colectiva para los trabajadores de Hacienda Lucerna S.A.S., la cual pagará las indemnizaciones hasta por la suma de cien mil pesos mcte. (\$100.000) a que haya lugar de acuerdo con las estipulaciones que se establecen en la tabla de indemnizaciones que existe en la póliza, si el trabajador de Hacienda Lucerna S.A.S., durante la vigencia de esta convención sufre por causas externas, violentas y accidentales, lesiones corporales que puedan ser determinadas por los médicos de una manera cierta. De igual manera una renta mensual de treinta y dos mil doscientos ochenta pesos mcte (\$32.280) o sea mil setenta y seis pesos (\$1.076) diarios, mientras dure la incapacidad a consecuencia del accidente por ocasión del trabajo y sin ocasión del mismo; esta renta tiene como duración máxima de un mil noventa y cinco (1.095) días en caso de que el trabajador no se haya recuperado del accidente en este tiempo.

La Empresa pagará la incapacidad correspondiente a la póliza colectiva de accidentes personales a los diez (10) días después de su última incapacidad, siempre y cuando el trabajador haya denunciado el siniestro de acuerdo al formulario de reclamaciones de accidentes personales dentro de cuarenta y ocho (48) horas siguientes al mismo.

ARTICULO VIGÉSIMO OCTAVO.- SEGURO DE VIDA

La Empresa contratará un seguro de vida de grupo con una compañía o lo asumirá ella misma para amparar a sus trabajadores activos, por un valor de quinientos mil pesos mcte. (\$500.000) en caso de muerte, valor que será entregado a la esposa, compañera o herederos legales que demuestren haber realizado los gastos funerales, presentando sus respectivas facturas. Por la vigencia de la presente convención.

ARTICULO VIGÉSIMO NOVENO.- PENSIÓN DE VEJEZ

La Empresa y el sindicato se comprometen a trabajar conjuntamente para acelerar de parte del Fondo de Pensiones respectivo, la asignación de las pensiones de vejez una vez llenados los requisitos por parte del beneficiario. Este a su vez, consecuentemente se compromete a llenar esos requisitos prontamente, una vez haya adquirido el derecho a dicha pensión.

A partir del 1 de enero del año 2017 la Empresa otorgará un auxilio de ochocientos mil pesos mcte. (\$800.000) a los trabajadores que salgan pensionados o jubilados de la Empresa, en el momento de retiro de la misma.

CAPITULO QUINTO

DE LAS RELACIONES CON EL SINDICATO

ARTICULO TRIGÉSIMO.- PERMISOS SINDICALES

La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores del sindicato que sean delegados por este a congresos de trabajadores que se celebren en el país, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) La Empresa concederá permisos remunerados a dos trabajadores una vez al año, cuando quiera que estos sean delegados por el sindicato a los congresos de los trabajadores de carácter nacional, por los días que dure el congreso, más uno para hacer el viaje de ida y otro para el regreso.
- b) La Empresa concederá permisos remunerados a un trabajador una vez al año cuando quiera que este sea delegado por el sindicato a los congresos de trabajadores de carácter regional por los días que dure el congreso.
- c) No se concederá permisos por parte de la Empresa a más de dos delegados a un mismo congreso.
- d) La Empresa concederá los permisos remunerados hasta por cuatro días mensualmente para atender comisiones sindicales.

Además bajo las mismas normas anteriores, la Empresa concederá permiso a dos trabajadores durante tres veces en el año para concurrir a cursos de capacitación sindical que sean dictados por la central a la cual se encuentre afiliado el sindicato.

ARTICULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- DESCUENTOS PARA CUOTAS AL SINDICATO

La Empresa continuará deduciendo la cuota para el Sindicato, de acuerdo con la planilla de relación que para tal efecto pase el sindicato. La Empresa hará entrega de estas deducciones en un plazo no mayor de tres días contados a partir de la fecha de pago de salarios correspondiente a estas deducciones.

ARTICULO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- AUXILIO SEDE SINDICAL

La Empresa auxiliará al sindicato, SINALTRALAC, con la suma de ochocientos mil pesos mcte. (\$800.000) en órdenes de compra de materiales con destino al mejoramiento de sede. Por un vez en la vigencia de la presente convención.

ARTICULO TRIGÉSIMO TERCERO.- FORTALECIMIENTO SINDICAL

A partir del primero (1) de enero de 2017 La Empresa procederá a deducir los primeros quince (15) días de vigencia del aumento correspondiente a esa fecha obtenido por la presente convención, suma ésta que será entregada a SINALTRALAC.

CAPITULO SEXTO**DE LA VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LA CONVENCION****ARTICULO TRIGÉSIMO CUARTO.- CAMPO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCION**

La convención Colectiva de Trabajo regirá, para los trabajadores que laboren en la Empresa Hacienda Lucerna S.A.S de Bugalagrande, sindicalizados o que se sindicalicen posteriormente, inclusive para los trabajadores que laboren en otra dependencia y laboren en lugar diferente, a cargo de la misma Empresa.

Los trabajadores no sindicalizados por el hecho de beneficiarse con la convención deberán pagar al sindicato durante su vigencia una cuota igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, deducciones que hará directamente la Empresa a menos que el trabajador no sindicalizado, renuncie expresamente a los beneficios de la convención, en cuyo caso la Empresa no hará efectivos tales beneficios.

ARTICULO TRIGÉSIMO QUINTO.- VIGENCIA DE LA CONVENCION

La presente Convención tiene vigencia a partir del primero (1) de enero de dos mil diecisiete (2017) y tendrá duración hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Para constancia y cumplimiento se firma en original y seis copias de idéntico tenor literal por todos los que intervinieron.

Por la Empresa:

Juan F. Suarez L.
 Juan Fernando Suarez López

Por Sinaltralac

Rubén Darío Gómez H
 Rubén Darío Gómez H

Por el Sindicato:

Jesús Antonio Domínguez D.
 Jesús Antonio Domínguez D.

Jesús Hernán Osorio B.
 Jesús Hernán Osorio B.



3321000 – 11EE2016332100000011249

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y LACTEOS "SINALTRALAC"**, de Primer Grado y de Industria o por Rama de Actividad Económica, con Personería Jurídica número 001422 del 18 de junio de 1999, con domicilio en Medellín, departamento de Antioquia.

Que la última Junta Directiva **NACIONAL** de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 02:45 p.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 451 del 07 de julio de 2015, proferida por Efrén Madrigal Rivera, Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial de Antioquia, la cual registra al señor:

RUBEN DARIO GOMEZ HURTADO, en calidad de **PRESIDENTE**.

Se expide en Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de octubre de dos mil dieciséis (2016).

Clara María Contreras Mantilla
CLARA MARIA CONTRERAS MANTILLA

Elaboró: Ledy S.J.S
Revisó y aprobó: Clara C.

Carrera 14 Nº 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mIntrabajo.gov.co





3321000 - 11EE2016332100000011249

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y LACTEOS "SINALTRALAC"**, de Primer Grado y de Industria o por Rama de Actividad Económica, con Personería Jurídica número 001422 del 18 de junio de 1999, con domicilio en Medellín, departamento de Antioquia.

Que la última Junta Directiva **NACIONAL** de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 02:45 p.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 451 del 07 de julio de 2015, proferida por Efrén Madrigal Rivera, Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial de Antioquia, la cual quedó conformada así:

RUBEN DARIO GOMEZ HURTADO
RUBEN DARIO AVENDAÑO AVENDAÑO
JUAN JOVANNI PEREZ MAZO
JORGE RAMOS GUIRAL
JOSE ELIECER OSPINA LOPEZ
RUBEN DARIO GARCIA CARDONA
LUIS FERNANDO MORENO OSORIO
ABELARDO ANTONIO PINEDA PINEDA
JESUS LEONEL ZAPATA POSADA
JOHN JAIRO CARDONA GONZALEZ

PRESIDENTE
VICEPRESIDENTE
FISCAL
TESORERO
SECRETARIO GENERAL
SECRETARIO DE FORMACION
SECRETARIO DE PROMOCION SOCIAL
SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA
SECRETARIO DE ORGANIZACION
SECRETARIO DE ASUNTOS FEMENINOS

Se expide en Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de octubre de dos mil dieciséis (2016).

Clara Maria Contreras Mantilla
CLARA MARIA CONTRERAS MANTILLA

Elaboró: Leidy S.J.S
Revisó y aprobó: Clara C.

Carrera 14 Nº 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mIntrabajo.gov.co

