

	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 037

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	28	06	2017	HORA	02:25 P.M.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LEONARDO FABIO VANEGAS CARO		
No. IDENTIFICACIÓN	98659021		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 54 No 2129 SUR - 51 CALDAS ANTIOQUIA		
No TELEFONO	3784095	Correo Electrónico	NO REPORTA

TIPO DE DEPÓSITO.

HACE EL DEPOSITO DE	<input type="checkbox"/> Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/> Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/> Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	LOCERIA COLOMBIANA S.A.S.		
Y	Organización Sindical	Trabajadores	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S.A.S. "SINTRAVACOR"		
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2017 – 31/12/2018		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	56	AMBITO DE APLICACIÓN	Nacional
			Regional
			Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	

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.



**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

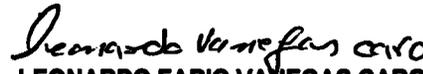
Página: 1 de 1

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


EFRAIM MADRIGAL RIVERA

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


LEONARDO FABIO VANEGAS CARO

(Nombre y firma)

El Depositante

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICACIONES

MEDIANTE

HORA

RECIBIDO EN ESTA OFICINA Y HCRA

NO 08656

28 JUN 2017

2:25

Caldas, 28 de junio de 2017

Correspondencia

corona

NIT. 890.900.085-7

VAJILLAS CORONA
Oficina Principal
Carrera 54 N° 129 Sur 51
Caldas, Antioquia (Colombia)
A.A. 1046

Tel: (054) 378 84 00
Fax: (054) 278 15 58

www.corona.com.co

Señores
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL DE ANTIOQUIA
Medellín

ASUNTO: Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2018 entre la empresa Locería Colombiana S.A.S y el Sindicato de Trabajadores SINTRAVACOR.

Respetados señores,

Adjunto a la presente y para su depósito legal, cuatro (4) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2018 entre la empresa Locería Colombiana S.A.S y el Sindicato de Trabajadores de SINTRAVACOR, suscrita el veintidós (22) de mayo de 2017. Esta CCT tiene vigencia de dos años entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro del término legal.

Anexo además, certificado sobre Existencia y representación de la Sociedad.

Se entrega la presente comunicación, con la solicitud de depósito en la fecha por cuanto el Ministerio de Trabajo estuvo sin atención al público por espacio de más de 30 días, y solo reinició actividades el pasado jueves 22 de junio de 2017. En la documentación que se presenta se acompaña la carta original de depósito de fecha 13 de junio de 2017, la cual se autenticó en la notaría única de Caldas.

Atentamente,


LUIS FERNANDO MEJÍA ESCOBAR
Representante Legal
CC No. 71.606.845

COD 22100

Sistema de calidad certificado bajo la norma
ISO 9001 2000



Medellín: Carrera 41 No. 75 - 83, local 157
Univentas (Itagüí). Tel: (574) 281 80 84

Caldas (Outlet), Antioquia: Cra. 54 No. 129 Sur 51
Tel (574) 378 40 95

Bogotá: Avenida Calle 116 No. 16 - 78, Local 6
Tel: (571) 602 06 00

Cali: Avenida 6B Norte No. 25N - 63
Tel: (572) 683 73 22

Barranquilla: Calle 84 No. 50 - 10, Local 1
Tel (575) 373 70 33

Pereira: Avenida Circunvalar Calle 8 Bis No. 15 - 36
Edificio Portal de los Alpes Local 101
Tel: (576) 325 61 63



MINTRABAJO

No. Radicado 11E1201733210000007268

Fecha 2017-08-03 09:40:34 am

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11E1201733210000007268

corona

NIT. 890.900.085-7

VAJILLAS CORONA
Oficina Principal
Carrera 54 N° 129 Sur 51
Caldas, Antioquia (Colombia)
A.A. 1046

Tel: (054) 378 84 00
Fax: (054) 278 15 58

www.corona.com.co

UNICA CALDAS (ANT)
SELLADO Y RUBRICADO
POR ANSEL HERNANDEZ FRANCO

Caldas, 13 de junio de 2017

Señores
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL DE ANTIOQUIA
Medellín

ASUNTO: Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2018 entre la empresa Locería Colombiana S.A.S y el Sindicato de Trabajadores SINTRAVACOR.

Respetados señores,

Adjunto a la presente y para su depósito legal, cuatro (4) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2018 entre la empresa Locería Colombiana S.A.S y el Sindicato de Trabajadores de SINTRAVACOR, suscrita el veintidós (22) de mayo de 2017. Esta CCT tiene vigencia de dos años entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro del término legal.

Anexo además, certificado sobre Existencia y representación de la Sociedad.

Atentamente,



LUIS FERNANDO MEJÍA ESCOBAR
Representante Legal
CC No. 71.606.845

Medellín: Carrera 42 No. 75 - 83, local 157
Univentas (Itagüí). Tel: (574) 281 80 84

Caldas (Outlet), Antioquia: Cra. 54 No. 129 Sur 51
Tel (574) 378 40 95

Bogotá: Avenida Calle 116 No. 16 - 78, Local 6
Tel: (571) 602 06 00

Cali: Avenida 6B Norte No. 25N - 63
Tel: (572) 683 73 22

Barranquilla: Calle 84 No. 50 - 10, Local 1
Tel (575) 373 70 33

Pereira: Avenida Circunvalar Calle 8 Bis No. 15 - 36
Edificio Portal de los Alpes Local 101
Tel: (576) 325 61 63

Sistema de calidad certificado bajo la norma
ISO 9001 2000



DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO
EL NOTARIO ÚNICO DE CALDAS DE ANTIOQUIA
CERTIFICA

QUE EL DÍA 13 JUN 2017
COMPARECIÓ LUIS FERNANDO MEJIA E.

71.606.845
QUIEN SE IDENTIFICÓ CON
Y MANIFESTÓ QUE RECONOCE EXPRESAMENTE EL CONTENIDO DE
ESTE DOCUMENTO Y QUE LA FIRMA QUE EN EL APARECE ES LA SUYA.
EN CONSTANCIA FIRMA INDISTINGUIBILMENTE

JOSE MANUEL HERNANDEZ FRANCO
NOTARIO



NOTARIA ÚNICA DE CALDAS ANTIOQUIA
ESTE ACTO NOTARIAL SE EXTIENDE A
PETICION DEL USUARIO(S) PARA LOS
FINES DE SU INTERES Y RECONOCE SU
CONTENIDO COMO CIERTO

Notaria Única de Caldas Ant.
13 JUN 2017

En la ciudad de Medellín, el día veintidós (22) de mayo del 2017, se reunieron Felipe Andres Giraldo M., Luz Patricia López L., Nelson de Jesús López R., Guillermo Federico Valencia Garcia., Orlando Mora Patiño y Luis Carlos Jaramillo Franco, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad Locería Colombiana S.A.S, conocida en la convención como LA EMPRESA, de una parte, y los señores Paulo David Vanegas C., Carlos Mario Restrepo R., Joan Alejandro Henao C., Alexander Castro V., Pablo Emilio Castaño G. y William Moncada T. en calidad de negociadores del sindicato nacional de trabajadores de Locería Colombiana S.A.S. SINTRAVACOR, conocido en la convención como EL SINDICATO, de otra parte, revestidos todos de plenos poderes conforme a la ley , con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a la empresa por la organización sindical.

CAPITULO I

Reconocimiento y garantías sindicales

Artículo 1. Reconocimiento sindical

La empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de Locería Colombiana S.A.S SINTRAVACOR como representante legal de los socios que sean trabajadores de ella, con la facultad de ejercer su representación ante la compañía y ante las autoridades administrativas y judiciales, en los términos de la ley. Igualmente reconocerá a las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se afilie el sindicato.

Artículo 2. Reconocimiento del Derecho de Asociación y ámbito de aplicación.

La empresa reconoce el derecho de Asociación Sindical y garantiza su autonomía y libre ejercicio en las condiciones y forma establecidas en la Constitución Nacional, en las leyes laborales y en los tratados internacionales de la OIT, que hayan sido debidamente incorporados o que se incorporen en el futuro en la legislación nacional.

La presente convención se aplicará a los trabajadores de la empresa que sean socios de la organización sindical y a los no sindicalizados que decidan beneficiarse de ella, en los términos de la ley.

Artículo 3. Derecho de información

Una vez cada año el Gerente General de la empresa o su delegado y Sintravacor sostendrán una reunión para conocer los aspectos importantes del desarrollo de la compañía.

Igualmente la empresa y la junta directiva de Sintravacor realizarán una reunión bimestral o antes en caso de ser necesario, para efectuar el seguimiento al debido cumplimiento de la convención colectiva de trabajo.

Artículos 4. Permisos sindicales.

Durante la vigencia de la presente convención la empresa reconocerá los siguientes permisos sindicales:

Para congresos sindicales de carácter nacional o departamental: hasta tres (3) trabajadores por año de vigencia de esta convención por el tiempo que duren, sin exceder de cuatro (4) días calendario y dos (2) días calendario más en el caso de efectuarse fuera del departamento de Antioquia.

Para cursos de capacitación sindical no mayores en su duración de ocho (8) días: hasta a tres (3) trabajadores por año de vigencia de esta convención por el tiempo que duren y dos (2) días calendario más si hay desplazamiento fuera del departamento de Antioquia.

Los dos permisos anteriores deben solicitarse con una anticipación no menor de ocho (8) días.

Para reuniones de junta directiva y gestiones sindicales: ciento veinte (120) horas mensuales no acumulables. Estos permisos deberán solicitarse con una anticipación mínima de tres (3) días.

Todos los permisos sindicales se remunerarán con el salario ordinario diurno que devengue el trabajador beneficiario del permiso.

Two handwritten signatures in black ink are located on the left side of the page. The top signature is a cursive name, and the bottom signature is a stylized mark.

Artículo 5. Auxilio Sindical

La empresa otorgará un auxilio al sindicato de cuatro millones de pesos (\$ 4'000.000) por cada uno de los años de vigencia de la presente convención, pagaderos en la siguiente forma: cuatro millones de pesos (\$ 4.000.000) dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la convención y cuatro millones de pesos (\$ 4.000.000) a más tardar el día quince (15) de enero del año 2018.

Artículo 6. Cartelera Sindical

La empresa asignará al sindicato dos espacios adecuados en sus instalaciones para que la organización sindical pueda fijar sus comunicados y brindar a sus asociados la información que considere necesaria. Por su parte la organización sindical se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la empresa.

Los sitios concretos de ubicación de las carteleras serán convenidos por las partes, de acuerdo con los espacios disponibles y procurando siempre que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo.

CAPITULO II

Contrato de Trabajo

Artículo 7. Transferencias

Se entiende por transferencia todo cambio temporal de oficio, en el cual un trabajador, debidamente entrenado para el mismo, pase a reemplazar a otro por un tiempo máximo de hasta doce (12) meses, con motivo del disfrute de uno o más períodos de vacaciones, la ocurrencia de una incapacidad o licencia, o el cumplimiento de los programas de producción. Al finalizar la transferencia el colaborador regresará al oficio del que es titular.

Cuando una transferencia implique el desempeño de un oficio de mayor categoría, que por lo tanto tenga un salario básico mayor, al trabajador se le hará un reconocimiento, como "pago personal", equivalente a la diferencia entre su salario básico y el salario básico -para igual clase- del oficio al cual ha sido transferido. Este reconocimiento empezará a pagarse a partir del primer



día de la quincena siguiente a la fecha de la transferencia y hasta el día en que el trabajador regrese al oficio del que es titular.

Si el reemplazo es por un tiempo inferior a quince (15) días, no habrá lugar al reconocimiento del mayor valor de salario como "pago personal".

Tampoco habrá lugar al reconocimiento del mayor valor de salario como "pago personal" cuando la persona esté recibiendo entrenamiento en un oficio diferente al suyo y que sea de mayor categoría. En este caso, y mientras dure el entrenamiento, el colaborador continuará recibiendo el salario del oficio del que es titular.

Artículo 8. Jornada de Trabajo

Los turnos de trabajo se distribuirán en dos secciones, con un intermedio dedicado al descanso y/o alimentación, al tenor de lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. Este tiempo de descanso no se computará dentro de la jornada de trabajo. Por esta razón, la jornada de trabajo continuará siendo inferior a cuarenta y ocho (48) horas semanales, pero la Empresa compensará el tiempo correspondiente al intermedio dedicado al descanso y/o alimentación mediante un auxilio extralegal calculado en proporción al salario básico ordinario del respectivo turno.

Artículo 9. Procedimiento Para Despidos y Sanciones

Antes de proceder a aplicar una sanción disciplinaria o a efectuar un despido con justa causa, la empresa dará estricto cumplimiento al procedimiento fijado en el Reglamento Interno de Trabajo, de modo que se garanticen el debido proceso y el derecho de defensa.

De toda la actuación surtida con ocasión del procedimiento disciplinario se entregará copia a la organización sindical. Los dos miembros del sindicato que acompañen al trabajador tendrán derecho a intervenir en la audiencia de descargos, si lo consideran necesario.

Artículo 10. Permiso Remunerado Por Calamidad Doméstica.

En caso de grave calamidad doméstica, es decir, la ocurrencia de un caso fortuito e imprevisible ocasionado por la naturaleza, tales como incendio o inundación; la fuerza mayor ocasionada por un tercero, como el hurto de los enseres de la vivienda o un grave daño en la casa de habitación; la

hospitalización o cirugía de la esposa o compañera permanente, un hijo, o de uno de los padres habrá derecho al reconocimiento de un (1) día de permiso remunerado, a razón del salario básico del trabajador. Este permiso sólo puede hacerse efectivo el día en que ocurra el evento calamitoso y siempre y cuando corresponda a un día laborable ordinariamente. En caso de que por la naturaleza y condiciones de la calamidad el trabajador requiera de un permiso mayor, el asunto será considerado por la empresa y se buscarán junto al afectado las alternativas que permitan atender la calamidad de manera adecuada.

La causa que da origen a este permiso remunerado deberá ser debidamente comprobada para su reconocimiento, a más tardar al día siguiente de su ocurrencia, y en ningún caso el permiso podrá ser empleado para asuntos diferentes al solicitado, so pena de incurrir el trabajador en una falta grave.

En caso de calamidad doméstica que comprometa a dos o más trabajadores con vínculos de parentesco, este permiso se otorgará sólo a uno de ellos.

En los casos en que ello sea posible, el trabajador deberá dar aviso a su jefe, con una antelación prudente, de la necesidad del permiso y su justificación.

Si el trabajador se encuentra laborando en el momento de la ocurrencia de la calamidad, el permiso se concederá por el tiempo que falte para la terminación de su jornada laboral.

Artículo 11. Permiso por Matrimonio

Al trabajador que contraiga matrimonio la empresa le otorgará seis (6) días hábiles de permiso, remunerados al salario ordinario básico y le obsequiará una vajilla. Para hacer efectiva esta prestación, el trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato con no menos de quince (15) días de anticipación, y presentar el registro civil de matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del matrimonio.

CAPITULO III

SALARIOS

Artículo 12. Estructura de salarios

La definición de los salarios en la compañía se orientará por el principio de la equidad interna. Para tal fin, la empresa aplicará una metodología de evaluación de oficios que permita asignar a cada uno de ellos una remuneración equitativa frente a los demás. Esta metodología será seleccionada, adaptada y aplicada por la compañía con completa autonomía, pero será divulgada entre todos sus colaboradores, tanto en sus fundamentos conceptuales como en los resultados de su aplicación. Dentro de la metodología adoptada, se atenderán y resolverán todas las inquietudes salariales de los colaboradores. Así mismo, cuando se presenten cambios tecnológicos, logísticos o administrativos, que afecten significativamente un oficio, la empresa podrá reevaluar cualquiera de los oficios existentes.

Artículo 13. Grupos de oficios y salarios actuales

GRUPO DE OFICIOS	BASICO MES 2017
GRUPO 1	844.080
GRUPO 2	1.251.600
GRUPO 3	1.284.480
GRUPO 4	1.343.520
GRUPO 5	1.408.560
GRUPO 6	1.466.160
GRUPO 7	1.537.680
GRUPO 8	1.567.680
GRUPO 9	1.624.560
GRUPO 10	1.741.680
GRUPO 11	1.838.880
GRUPO 12	2.239.200



Parágrafo 1: La empresa podrá efectuar los cambios en el número y composición de los grupos de oficios acá señalados, dependiendo de las necesidades y variaciones de los procesos productivos. Todos los oficios de nivel operativo deberán quedar incluidos en los grupos que en cada momento determine la compañía.



Parágrafo 2: El salario de los colaboradores que laboren bajo incentivos se liquidará de acuerdo con las normas vigentes para cada uno de esos oficios,

con base en los valores actuales aumentados en un porcentaje similar al aplicado a los salarios básicos.

Parágrafo 3: Cuando por razones de salud, de tipo técnico o administrativo, una persona deba ser reubicada en un oficio cuyo salario sea inferior, a la persona no se le disminuirá su salario, pero se entenderá que dicho salario es de tipo personal, y se conservará mientras subsistan las causas que le dieron origen a la reubicación. A este tipo de salario se le denominará "salario personal" y no se tendrá en cuenta para valorar el salario general del respectivo oficio.

Artículo 14. Aumentos de Salario

El 1 de enero del año 2017 la empresa incrementará los salarios de los trabajadores beneficiarios de la convención en un porcentaje por lo menos igual a la variación del IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016, más un punto (1.0). Este incremento salarial corresponde a los salarios por grupos de oficios enunciado en el artículo 13 anterior.

El 1 de enero del año 2018 los salarios se aumentarán por lo menos en un porcentaje igual a la variación del IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

Artículo 15. Salario de Enganche

Los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa tendrán un salario equivalente al ciento por ciento (100%) del salario básico asignado al grupo uno (1) de la escala de salarios de la Compañía y, al cumplimiento de un período de entrenamiento de hasta doce (12) meses y validado con la matriz de habilidades en la cual obtenga un puntaje superior al 75%, devengará el salario del respectivo oficio. De no cumplirse con este porcentaje, se hará un plan de acción a seis (6) meses para alcanzar el puntaje mínimo requerido para su promoción.

Para los oficios iguales o superiores al grupo 9, el salario de enganche será del 70% del respectivo grupo salarial.

En caso de que Sintravacor lo solicite y previa autorización del afiliado evaluado, se le entregará copia de la matriz.

CAPITULO IV

PRIMAS

Artículo 16. Prima de Navidad.

A los trabajadores que al veinte (20) de diciembre de cada año tengan un (1) año o más de servicio a la empresa, ésta les reconocerá una prima equivalente a treinta (30) días de salario básico, la cual solo será reconocida como factor de salario para efectos de la liquidación de cesantías. Los trabajadores que a esa fecha tuvieren menos de un (1) año pero más de dos (2) meses de servicio a compañía, recibirán esta prima en forma proporcional.

A la anterior suma, la empresa le adicionará un complemento especial igual para todos sus trabajadores, equivalente a setenta y cinco mil pesos (\$75.000.00), el cual no será constitutivo de salario para ningún efecto legal ni prestacional, y será cancelado en el mismo momento de la prima que complementa.

La anterior prima será pagada dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año.

Artículo 17. Prima de Vacaciones

La empresa reconocerá a sus trabajadores a título de prima y por cada período completo de vacaciones disfrutadas en tiempo, la suma de ochocientos siete mil pesos (\$807.000.00). Esta prima se pagará al momento de salir a disfrutar de cada período completo de vacaciones y no se reconocerá en aquellos eventos en que las vacaciones sean compensadas en dinero, total o parcialmente, bien sea por retiro de la empresa o por solicitud del trabajador.

El valor de esta prima tendrá vigencia a partir del 1 de diciembre de 2016.



Las vacaciones se liquidarán con base en el salario ordinario que esté devengando el trabajador el día en que comience a disfrutar de ellas más el promedio de los recargos nocturnos del último año.

A partir del 1 de enero del 2018 el valor de esta prima se incrementará en un porcentaje mínimo igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año 2017.

Artículo 18. Prima de junio.

A los trabajadores beneficiarios de la convención que se encuentren vinculados a la empresa el treinta (30) de junio de cada año y que lleven vinculados seis (6) meses o más, ésta les reconocerá una prima de doscientos cinco mil pesos (\$ 205.000).

Para el año 2018 la suma anterior se incrementará en un porcentaje por lo menos igual a la variación del IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

Artículo 19. Prima de Antigüedad

En reconocimiento al trabajador que cumpla quinquenios de servicios continuos, la empresa le pagará una prima en dinero, expresada en días de salario básico, de acuerdo con la siguiente tabla:

ANIVERSARIO	DIAS DE BONIFICACIÓN
5 Años	10 días
10 Años	15 días
15 Años	30 días
20 Años	45 días
25 Años	75 días
30 Años	90 días
35 Años	120 días
Cada quinquenio posterior	120 días

CAPITULO V

AUXILIOS ECONÓMICOS

Artículo 20. Auxilio por Incapacidad Médica

Al trabajador que sea incapacitado por enfermedad general, por un período superior a treinta (30) días, la empresa le reconocerá, a partir del día treinta y uno (31), la tercera parte del salario básico no reconocida por la EPS. Este reconocimiento cesará cuando la incapacidad sobrepase los ciento ochenta (180) días de duración, excepto cuando la continuidad entre un período de incapacidad y otro se rompa, de acuerdo con las normas existentes al respecto, caso en el cual se entenderá que se trata de una nueva incapacidad que, de acuerdo con los criterios anteriores, dará nuevamente lugar al subsidio aquí estipulado.

El anterior reconocimiento dejará de hacerse cuando el Sistema de Seguridad Social en salud lo asuma total o parcialmente.

Artículo 21. Auxilio de Maternidad

La empresa pagará un auxilio de maternidad de doscientos mil pesos (\$200.000.00) por el nacimiento o adopción de un hijo y hasta por un máximo de tres hijos. Este auxilio se pagará cuando el trabajador acredite notarialmente ante la empresa el nacimiento o la adopción de su hijo.

En caso de aborto después de la décima sexta semana de gestación, y previa certificación de la correspondiente EPS, se concederán tanto el permiso como el respectivo auxilio de maternidad.

Si ambos padres son trabajadores de la Empresa, se reconocerá el auxilio solo a la madre.

Siempre que ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, la empresa le concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado liquidados con su salario básico. Este permiso no procederá cuando el trabajador haga uso de la licencia de paternidad establecida por la ley 775 de 2002 (ley María),

modificatoria del artículo 236 del C. S.T o en cualquier otra ley que la modifique.

Artículo 22. Auxilio de Defunción de Parientes

La empresa reconocerá al trabajador un auxilio de defunción hasta de setecientos veintiún mil pesos (\$721.000.00), en caso de fallecimiento de cónyuge o compañera permanente, padre, madre o hijos, siempre que se acrediten los valores asumidos por el trabajador con ocasión del evento.

Además del auxilio anterior se concederá al trabajador una licencia remunerada en los términos de la Ley.

El fallecimiento de padres o hijos comunes a dos o más trabajadores dará derecho únicamente a un (1) auxilio, el cual se pagará al trabajador que ellos definan o en su defecto, el monto del auxilio se repartirá por partes iguales. Para el reconocimiento y pago de este auxilio será requisito indispensable la presentación de los documentos que acrediten el parentesco y los gastos exequiales cubiertos por el trabajador (factura Legal), documentos que quedarán en poder de la compañía.

Artículo 23. Seguro de Vida

La empresa contratará con una compañía aseguradora una póliza en favor de los trabajadores beneficiarios de la presente convención, que cubra los siguientes riesgos:

1. MUERTE DEL TRABAJADOR. Los beneficiarios del seguro de vida determinados por la ley, recibirán la suma de dieciséis millones quinientos mil pesos (\$16'500.000.00).
2. INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE DEL TRABAJADOR. El trabajador recibirá la suma de dieciséis millones quinientos mil pesos (\$16'500.000.00).

3. MUERTE ACCIDENTAL DEL TRABAJADOR O MUERTE CAUSADA POR TERCERAS PERSONAS. Los beneficiarios del seguro de vida determinados por la ley, recibirán la suma de treinta y tres millones de pesos (\$33'000.000.00), teniendo en cuenta las exclusiones de la póliza.
4. INDEMNIZACIÓN POR DESMEMBRACIÓN. El trabajador que sufra desmembración por una lesión corporal causada directamente por un hecho accidental, incluyendo los causados por terceras personas y teniendo en cuenta las exclusiones de la póliza recibirá, de acuerdo a la calificación de la aseguradora, un porcentaje del valor total asegurado de dieciséis millones quinientos mil pesos (\$16'500.000.00).
5. ENFERMEDAD GRAVE: En caso que el trabajador sufra alguna de las siguientes enfermedades graves: cáncer, accidente cerebrovascular, insuficiencia renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple, se entregará al colaborador, como anticipo, hasta ocho millones doscientos cincuenta mil pesos (\$8'250.000.00) para su tratamiento.

La póliza no tiene cobertura para enfermedades preexistentes a la contratación de la misma por parte de la Empresa.

Las condiciones de entrega de los seguros están determinadas en la reglamentación de la correspondiente póliza. Las cantidades consagradas en la presente cláusula son una suma adicional a lo reconocido por la entidad de la Seguridad Social a la que se encuentre inscrito el colaborador y además, se imputarán como parte de pago en caso de condena de carácter judicial por responsabilidad civil o patronal a cargo de la empresa. Los pagos aquí consagrados son excluyentes entre sí, es decir, no habrá lugar a más de un pago por el mismo riesgo.

Artículo 24. Muerte del Trabajador

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá un préstamo por valor de un salario mínimo legal mensual vigente, el cual será entregado al familiar legalmente facultado para reclamar la liquidación del contrato,

préstamo que será descontado del monto de la liquidación definitiva del trabajador o en subsidio, del monto del seguro de vida.

Artículo 25. Auxilio de Visión

La empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para la compra de anteojos, cuando éstos sean prescritos por especialistas de su respectiva EPS o dentro de los programas de agudeza visual que realiza la compañía, y para reposición, cuando haya reformulación de los mismos. Este auxilio, en cada caso, será por el valor de los anteojos con un tope máximo de doscientos veinticinco mil pesos (\$225.000.00).

Se concederá adicionalmente un auxilio de anteojos para la cónyuge o compañera permanente y los hijos que dependan económicamente del trabajador, por un tope máximo de noventa y tres mil cien pesos (\$93.100.00).

El auxilio será extensivo para padres y hermanos, entre uno (1) y diez y ocho (18) años de edad, que dependan económicamente del trabajador soltero.

El auxilio de que trata este artículo se reconocerá también para cirugías refractivas, mas no para anteojos deportivos, y dejará de cancelarse si la EPS asume su reconocimiento total o parcial.

Para tener derecho a este auxilio por familiares, es requisito que el trabajador los haya inscrito en la EPS como beneficiarios suyos.

A partir del 1 de enero del 2018 el monto de los auxilios de este artículo se incrementará en un porcentaje mínimo por lo menos igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año 2017.

Artículo 26. Auxilio de Educación

La empresa concederá auxilios al trabajador y su familia, orientados a contribuir a financiar los costos de los estudios, dentro de los siguientes criterios generales, que serán reglamentados por la Empresa.

AUXILIOS PARA ESTUDIOS DE PREJARDÍN, JARDÍN, PREESCOLAR, EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA, BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA.

La empresa otorgará auxilios a aquellos hijos de sus trabajadores que dependan económicamente de ellos, adelanten estudios en los diferentes niveles y que hayan aprobado el año lectivo anterior, así:

Prejardín (edad: 3 a 4 años), Jardín (edad: 4 a 5 años). Por valor de ciento sesenta y tres mil pesos (\$163.000.00) anuales por hijo.

Transición nivel 0 (edad: 5 a 6 años) y Básica Primaria: niveles de primero (1°) a quinto (5°) grado. Por valor de trescientos treinta y tres mil pesos (\$333.000.00) anuales por hijo.

Básica Secundaria y Media: niveles de sexto (6°) a once (11°). Por valor de trescientos ochenta y un mil pesos (\$381.000.00) anuales por hijo.

Este auxilio se otorgará hasta por cuatro (4) hijos a la vez y en una sola suma, a partir de la segunda quincena del mes de enero de cada año, previa acreditación por parte del trabajador de la matrícula de cada hijo.

Si ambos padres son trabajadores de la empresa, se reconocerá este auxilio a solo uno de los padres.

El auxilio se extenderá en iguales condiciones a aquellos colaboradores que adelanten estudios de educación primaria o secundaria, siempre que la programación académica sea compatible con los turnos de trabajo.

La Empresa continuará brindando a sus trabajadores la oportunidad preferencial de que sus hijos ingresen a la Fundación Educativa y/o Escuela Mecánica, patrocinadas por ésta, para que adelanten en ellas sus estudios básicos primarios y/o técnicos mecánicos, previo el cumplimiento de los requisitos respectivos.



En todos los casos será necesario que el trabajador acredite que él, o los beneficiarios del auxilio que reciba, cursan estudios en establecimientos legalmente reconocidos y presentar el certificado de estudio del año lectivo actual y el último boletín de calificaciones del año precedente.

Para tener derecho a este auxilio por familiares, es requisito que el trabajador los haya inscrito en la EPS como beneficiarios suyos.

AUXILIOS PARA ESTUDIOS TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS Y UNIVERSITARIOS.

La empresa continuará con su política de otorgar auxilios para financiar estudios técnicos de mínimo tres (3) semestres y máximo cuatro (4) semestres, tecnológicos con mínimo cinco (5) semestres y máximo seis (6) semestres de estudio y universitarios con mínimo ocho (8) semestres y máximo diez (10) semestres de estudio del cónyuge o compañera permanente e hijos que dependan económicamente del trabajador.

Para ello la compañía dispondrá de un fondo general para todos los trabajadores de la empresa, beneficiarios o no de la convención colectiva, cuya cuantía máxima será de doscientos treinta millones de pesos (\$230'000.000.00). durante el primer año de vigencia de la presente convención. Dentro de este límite máximo, la empresa otorgará hasta un máximo de dos (2) auxilios por trabajador en forma simultánea, y bajo los siguientes criterios generales, que se detallarán en reglamentación que la compañía expida sobre el particular.

El auxilio individual por formación universitaria será:

Hasta por el sesenta por ciento (60%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de novecientos mil pesos (\$900.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto cuarenta y nueve (3.49).

Hasta por el setenta por ciento (70%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón cuatrocientos noventa y tres mil pesos (\$1'493.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto noventa y nueve (3.99) y superior a tres punto cinco (3.5).

Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón seiscientos treinta y tres mil pesos (\$1'633.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a cuatro punto cuarenta y nueve (4.49) y superior a cuatro punto cero (4.0).

Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón novecientos cuarenta y dos mil pesos (\$1'942.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere igual o superior a cuatro punto cinco (4.5).

El auxilio individual por formación Técnica y Tecnológica será:

Hasta por el sesenta por ciento (60%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de setecientos diez mil pesos (\$710.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto cuarenta y nueve (3.49).

Hasta por el setenta por ciento (70%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón ciento cincuenta mil pesos (\$1'150.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto noventa y nueve (3.99) y superior a tres punto cinco (3.5).

Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón trescientos doce mil pesos (\$1'312.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a cuatro punto cuarenta y nueve (4.49) y superior a cuatro punto cero (4.0).

Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón quinientos cincuenta y siete mil pesos (\$1'557.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere igual o superior a cuatro punto cinco (4.5).

Parágrafo primero: Cuando el beneficiario del auxilio abandone sus estudios, cambie de programa académico o repruebe el período respectivo (promedio inferior a tres punto cero) (3.0), perderá el derecho al auxilio, hasta el momento en que la situación se corrija.

Parágrafo segundo: Los trabajadores de la empresa podrán beneficiarse para adelantar estudios técnicos, tecnológicos y universitarios ellos mismos, siempre que en el Fondo de que aquí se trata queden recursos excedentes después de atender las necesidades familiares y que la programación académica sea compatible con los turnos de trabajo.

Para ser beneficiario del fondo, el trabajador deberá tener más de doce (12) meses de servicio de la empresa y llenar los requisitos y procedimientos que ésta defina.

En todos los casos, será necesario que el trabajador acredite que él, o los beneficiarios del auxilio, cursan estudios en establecimientos legalmente reconocidos por el ICFES y son programas de educación formal. Deberá presentar liquidación de matrícula ya cancelada y promedio académico del semestre inmediatamente anterior.

Parágrafo tercero: Ningún beneficiario podrá serlo nuevamente para segundas carreras.

Parágrafo cuarto: Si ambos padres son trabajadores de la Empresa, los auxilios educativos solo se reconocerán a uno de ellos.

Parágrafo quinto: Para tener derecho a los auxilios educativos por familiares, es requisito que el trabajador los haya inscrito en la EPS como beneficiarios suyos.

Parágrafo sexto: Para los estudiantes que sean becados por rendimiento académico, se tendrá un auxilio que en pesos represente el de básica secundaria, según tabla de beneficios vigente. Se entregará una vez por semestre académico y máximo dos veces al año.

Parágrafo séptimo: A partir del 1 de enero de 2018 el valor de los auxilios educativos se incrementará en un porcentaje por lo menos igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año 2017.

CAPITULO VI

OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

Artículo 27. Bonificación de Pensión

Cuando un trabajador decida retirarse voluntariamente de la empresa para entrar a disfrutar de su pensión de vejez, jubilación o invalidez, ésta le concederá una bonificación equivalente a sesenta (60) días de su salario básico. A más de la bonificación anterior, se le cancelarán los siguientes conceptos:

El valor de la prima de vacaciones, calculado de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la presente convención, liquidada en forma proporcional al tiempo de vacaciones a pagar en dinero al momento del retiro.

El valor de la prima de antigüedad, calculado de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la convención, reconocido en forma proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de cumplimiento del último quinquenio de servicios bonificado.

Artículo 28. Alimentación

La empresa suministrará servicio de alimentación a sus trabajadores, en la respectiva jornada laboral, por una sola vez durante cada jornada, y dentro de las instalaciones acondicionadas por la compañía para tal fin.

El costo de la alimentación será subsidiado por empresa hasta en un ochenta por ciento (80%) de su costo, quedando a cargo del colaborador el porcentaje restante, el cual no será superior a la suma de mil trescientos veinte pesos (\$1.320.00) por servicio durante el primer año de vigencia de la presente convención.

Para el segundo año se incrementará el valor a cargo del colaborador de manera proporcional al aumento de las tarifas por parte del proveedor.

Artículo 29. Auxilio Médico

La empresa continuará con el fondo de calamidad doméstica médica y destinará la suma de treinta millones de pesos (30'000.000) del cual se beneficiarán la totalidad de los trabajadores de la empresa, agotable en el año, no acumulable, con destino a auxiliar al colaborador y sus familiares, que

siendo beneficiarios del Plan Obligatorio de Salud (POS) ofrecido por cualquier EPS, incurran en gastos médicos de hospitalización, cirugía, exámenes diagnósticos y compra de medicamentos; no cubiertos por el POS y prescritos por el médico de la EPS. Este auxilio se otorgará de acuerdo con la reglamentación que defina LA EMPRESA y dentro de los siguientes criterios generales:

1. Serán beneficiarios, además del trabajador, la cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de diez y ocho (18) años; los hijos mayores de 18 años con incapacidad permanente o aquellos que tengan menos de 25 años, sean estudiantes con dedicación exclusiva y que dependan económicamente del trabajador; y los padres, así como los hermanos menores de dieciocho (18) años, que dependan económicamente del trabajador soltero.

Para tener derecho a este auxilio por familiares es requisito que el trabajador los haya inscrito en la EPS como beneficiarios suyos.

2. Los eventos que cubrirá este auxilio son:

- 2.1 Los gastos médicos en que se incurra dentro de los períodos de carencia posteriores a la afiliación.

- 2.2. Los Copagos que hacen los beneficiarios no cotizantes (Grupo familiar) en todos los servicios del POS.

- 2.3 El pago de cuotas moderadoras que hace tanto el trabajador cotizante como sus beneficiarios por concepto de los siguientes servicios: consulta médica, odontológica y de especialista; atención en el servicio de urgencias, exámenes de diagnóstico, gastos de hospitalización y cirugía, y medicamentos esenciales en presentación genérica incluidos en el listado aprobado por el Ministerio de Salud.

- 2.4 Compra de medicamentos, formulados por la EPS, que no se encuentren incluidos en el listado de medicamentos esenciales aprobada por el Ministerio de Salud o que, en consideración del médico tratante, no deban ser genéricos.

- 2.5 Gastos médicos, quirúrgicos y hospitalarios causados a raíz de enfermedades catastróficas y ruinosas no cubiertas por el Plan Obligatorio de Salud (cáncer, accidente cerebrovascular, insuficiencia renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple).
3. La cuantía de este auxilio será, en cada evento, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor pagado por el trabajador, con un tope máximo de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales por caso.
4. Se excluyen de este beneficio aquellos familiares de los trabajadores que estén afiliados directamente a una EPS y no como beneficiarios suyos y aquellos que estén amparados por algún seguro, contrato de servicios de medicina prepagada, plan complementario de salud, o similar. También se excluye todo tratamiento y/o cirugía que tengan fines estéticos y tratamientos odontológicos diferentes a los cubiertos por el POS.
5. Los servicios médicos y hospitalarios que el trabajador y sus familiares utilicen, así como los medicamentos formulados, deberán ser prestados y prescritos, respectivamente, por las instituciones de salud que brinden sus servicios a la EPS a la cual se encuentra afiliado.

Artículo 30. Vivienda

La empresa se compromete a mantener un programa general de vivienda para todos los trabajadores de la compañía, buscando a través de alianzas con entidades financieras privadas y organismos del gobierno facilitar la adquisición de vivienda de sus trabajadores. Las características del programa, subsidios a tasas de interés en los préstamos y demás obligaciones de la empresa serán explicadas de forma clara y precisa a los trabajadores de la compañía.

Artículo 31. Línea de préstamos para reparación de vivienda

Los trabajadores beneficiarios de la presente convención que requieran préstamos para reparación de vivienda, podrán dirigirse a la empresa para efectos de que ella trámite ante una entidad bancaria el otorgamiento de los mismos.



El trabajador interesado deberá reunir los requisitos para ser sujeto de crédito y presentar a la empresa los papeles necesarios para la tramitación del préstamo.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de doce millones de pesos (\$ 12.000.000) y la empresa subsidiará o cubrirá cuatro (4) puntos de la tasa efectiva anual de interés que cobre la entidad crediticia.

Artículo 32. Comité de Deportes

La empresa constituirá un comité de Deportes con la participación de un representante del sindicato para que realice los aportes al diseño y ejecución de los programas que adelante la compañía en este campo y en los de Recreación y Cultura. El fondo actualmente existente para estos fines se incrementará a sesenta millones de pesos (\$ 60.000.000) y del mismo continuará beneficiándose la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Artículo 33. Subsidio de Transporte

La empresa reconocerá un subsidio de transporte a todos aquellos trabajadores que residan por fuera del perímetro de la planta de producción, en un radio de 500 metros lineales y que devenguen menos de 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Este subsidio se otorgará de acuerdo con la reglamentación que defina la compañía y dentro de los siguientes criterios generales:

Para aquellos que residan dentro del casco urbano del municipio de Caldas, de acuerdo con las disposiciones del Plan de Ordenamiento Territorial, la cuantía de este subsidio será de cuarenta y tres mil pesos (\$43.000.00) mensuales, pagaderos en la nómina correspondiente a la primera quincena del respectivo mes.

Para aquellos que residan por fuera del casco urbano del municipio (Zonas de expansión urbana, suburbana o rural), de acuerdo con las disposiciones del Plan de Ordenamiento Territorial, la cuantía de este subsidio será de cincuenta y ocho mil pesos (\$58.000.00) mensuales, pagaderos en la nómina correspondiente a la primera quincena del respectivo mes.



1. El subsidio de transporte solo se causará por los días efectivamente trabajados dentro del respectivo mes.
2. No habrá lugar al reconocimiento de este subsidio en aquellos casos en que la empresa presta directamente el servicio de transporte.
3. El subsidio de transporte de que trata este artículo se considerará incorporado al salario única y exclusivamente para efectos de la liquidación del auxilio de cesantías.
4. Cada trabajador está en la obligación de mantener actualizado los datos de dirección de residencia, datos que deberán ser suministrados al área de Gestión Humana.

Artículo 34. Vajilla

La empresa entregará cada año a sus trabajadores una caja de vajillería (80 piezas entre calidad segunda y tercera), con destinación exclusiva para su uso personal y familiar. Para acceder a este beneficio se deberá hacer la reclamación respectiva, únicamente en el mes en que se cumpla la antigüedad por servicios a la empresa y ésta hará la entrega dependiendo de la disponibilidad y de la programación establecida; su recibo, por parte de cada colaborador, será personal e intransferible.

Igualmente el trabajador podrá hacer cambio de la caja de vajillería por una vajilla de línea de máximo seis (6) puestos.

CAPITULO VII

VIGENCIA Y OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 35. Vigencia.

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del primero de enero del 2017



Artículo 36. Bonificación por Firma

La empresa reconocerá a los trabajadores que se beneficien de la convención al momento de su firma, una bonificación en la siguiente forma: doscientos treinta y ocho mil pesos (\$ 238.000) dentro de los diez (10) días siguientes a la firma y la misma cifra incrementada por lo menos en el IPC promedio nacional, certificado por el DANE para el año 2017, dentro de los primeros diez (10) días del mes de enero del año 2018.

Artículo 37. Dotación

LA EMPRESA suministrará a sus Trabajadores los elementos de protección personal necesarios, de acuerdo con el oficio que desempeñen; quedando cada Trabajador obligado a usarlos permanente y adecuadamente en su labor diaria, en forma acorde con las normas e instrucciones impartidas por el Departamento de Salud y Seguridad en el trabajo de LA EMPRESA y buscando siempre el mantenimiento de unas óptimas condiciones de seguridad.

Así mismo, Los Trabajadores quedan obligados a usar, durante la jornada de trabajo, el vestido y calzado de labor suministrados por LA EMPRESA, y a conservarlos en buen estado y limpieza, excepto el deterioro natural que el uso les ocasione. El Trabajador que reiteradamente incumpla estas obligaciones, habiendo sido oportuna y repetidamente instado a cumplirlas, incurrirá en una falta contra el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 38. Factores no Salariales

Las primas, auxilios, bonificaciones y demás beneficios contenidos en la convención no se considerarán como factor de salario para ningún efecto, salvo las excepciones contenidas en sus mismas disposiciones

Artículo 39. Publicación de la convención

La empresa publicará por su cuenta la presente convención en un número de cien (100) folletos, los cuales serán entregados a la organización sindical dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a su firma.



Por la empresa:


Felipe Andres Giraldo M.


Luz Patricia Lopez L.

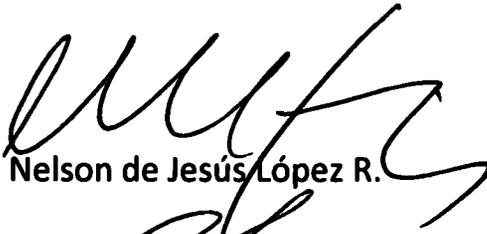

Luis Carlos Jaramillo F.

Por el sindicato:


Paulo David Vanegas C.


Alexander Castro V.

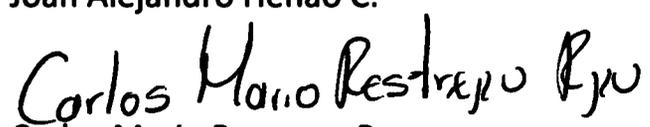

Pablo Emilio Castaño G.

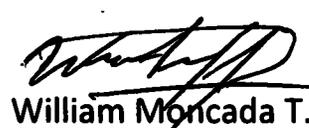

Nelson de Jesús López R.


Guillermo Federico Valencia G.


Orlando Mora Patiño.


Joan Alejandro Henao C.


Carlos Mario Restrepo R.


William Moncada T.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

Entre los suscritos a saber: De una parte JUAN JOSE LACOSTE, mayor de edad y vecino de Medellín, abogado identificado con la Cédula de Extranjería N° 184.958 de Bogotá y portador de la Tarjeta Profesional N° 48.763 del C.S.J., quien para los efectos del presente contrato se denominará **EL APODERADO**, y por la otra FELIPE ANDRES GIRALDO MUNERA, mayor de edad y vecino de Medellín, identificado como aparece al pie de su firma, actuando en calidad de Representante Legal de la sociedad LOCERIA COLOMBIANA S.A., constituida mediante la Escritura Pública N° 2.443 otorgada el 17 de octubre de 1931 en la Notaría Segunda de Medellín, con domicilio en el municipio de Caldas e identificada con el NIT 890.900.085-7, quien en adelante se denominará **EL CONTRATANTE**, se ha celebrado el contrato de prestación de servicios profesionales de abogado que se regirá por la cláusulas siguientes:

PRIMERA: EL APODERADO se obliga a actuar con responsabilidad profesional y diligencia, a no desatender el proceso y a vincular su capacidad en el área del derecho para atender el siguiente proceso:

Atención, trámite y seguimiento de un proceso de pertenencia (Radicado 2016-00177-00), iniciado ante el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro (Antioquia), sobre dos lotes propiedad de LOCERIA COLOMBIANA S.A., con un valor comercial aproximado de \$400.000.000.00.

En desarrollo de este contrato **EL APODERADO** se encargará de la elaboración y presentación de la respectiva contestación de la demanda y en general de la atención y seguimiento permanente al desarrollo del proceso en ambas instancias, incluyendo la presentación de los respectivos recursos, asistencia a inspecciones judiciales, audiencias de pruebas, etc., bajo el entendido de que los servicios cubiertos por este acuerdo corresponden tanto a la primera instancia ante los Jugados Civiles del Circuito como a la segunda instancia ante el respectivo Tribunal Superior.

EL PODERDANTE acepta que ha sido informado por **EL APODERADO** de que su obligación es de medio y no de resultado, por lo cual no puede garantizar que su gestión será exitosa.

SEGUNDA: EL PODERDANTE queda obligado a suministrar oportunamente la información y documentos indispensables a fin de obtener la efectividad en los trabajos a que se refiere el presente contrato. De la misma manera **EL PODERDANTE** se obliga a cubrir oportunamente las expensas adicionales


JUAN JOSÉ LACOSTE
CE 184.958.073
29-06-17.

originadas en el trámite descrito, si llegaran a causarse, previa solicitud verbal o escrita presentada por **EL APODERADO**.

TERCERA: EL PODERDANTE se obliga a pagar al **APODERADO** por los servicios de que trata la cláusula primera de este contrato, en calidad de honorarios profesionales, las sumas y porcentajes que a continuación se detallan:

- Una suma fija de dieciséis millones de pesos (\$16.000.000.00), que se causaría de manera definitiva e independientemente del resultado obtenido, los cuales se cancelarían de la siguiente manera:
 - a) El cincuenta por ciento, contra presentación de la correspondiente factura, una vez radicada ante el Juzgado la respectiva contestación de la demanda.
 - b) El cincuenta por ciento restante, contra presentación de la correspondiente factura, una vez realizada la Audiencia Inicial a que hace referencia el artículo 372 del Código General del Proceso.
- Una suma adicional de dieciséis millones de pesos (\$16.000.000.00), que se causaría únicamente en caso de obtener sentencia definitiva en la cual se desestimen las pretensiones de la demanda, contra presentación de la factura respectiva, una vez notificado el fallo definitivo del proceso en primera o segunda instancia.

Nota: Las sumas anteriores se adicionarán con el valor correspondiente al IVA.

CUARTA: EL PODERDANTE autoriza desde ahora al **APODERADO**, para deducir de los dineros que reciba a nombre del **PODERDANTE**, directamente y con prelación a cualquier otro compromiso, el valor de los honorarios de que trata la cláusula anterior.

QUINTA: Las partes convienen y aceptan, que para los efectos legales el presente contrato presta mérito ejecutivo ante las autoridades judiciales.

SEXTA: La revocatoria del poder sin causa justificada, dará derecho al **APODERADO** a cobrar los honorarios pactados.

SEPTIMA: Las partes acuerdan que las obligaciones emanadas del presente contrato deberán cumplirse en la ciudad de Medellín.

En señal de aceptación se firma en la ciudad de Medellín, a los 22 días del mes de junio de 2016.

EL APODERADO

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long, sweeping tail that extends downwards and to the left.

EL PODERDANTE

Caldas, 28 de junio de 2017

corona

NIT. 890.900.085-7

VAJILLAS CORONA
Oficina Principal
Carrera 54 N° 129 Sur 51
Caldas, Antioquia (Colombia)
A.A. 1046

Tel: (054) 378 84 00
Fax: (054) 278 15 58

www.corona.com.co

Señores
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL DE ANTIOQUIA
Medellín

ASUNTO: Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2018 entre la empresa Locería Colombiana S.A.S y el Sindicato de Trabajadores SINTRAVACOR.

Respetados señores,

Adjunto a la presente y para su depósito legal, cuatro (4) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2018 entre la empresa Locería Colombiana S.A.S y el Sindicato de Trabajadores de SINTRAVACOR, suscrita el veintidós (22) de mayo de 2017. Esta CCT tiene vigencia de dos años entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

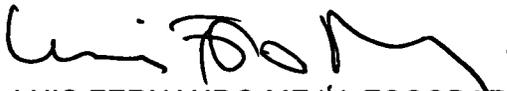
Esta convención aplica para 56 personas que son los actualmente afiliados.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro del término legal.

Anexo además, certificado sobre Existencia y representación de la Sociedad.

Se entrega la presente comunicación, con la solicitud de depósito en la fecha por cuanto el Ministerio de Trabajo estuvo sin atención al público por espacio de más de 30 días, y solo reinició actividades el pasado jueves 22 de junio de 2017. En la documentación que se presenta se acompaña la carta original de depósito de fecha 13 de junio de 2017, la cual se autenticó en la notaría única de Caldas.

Atentamente,



LUIS FERNANDO MEJÍA ESCOBAR

Representante Legal

CC No. 71.606.845

Medellín: Carrera 42 No. 75 - 83, local 157
Univentas (Itagüí). Tel: (574) 281 80 84

Caldas (Outlet), Antioquia: Cra. 54 No. 129 Sur 51
Tel (574) 378 40 95

Bogotá: Avenida Calle 116 No. 16 - 78, Local 6
Tel: (571) 602 06 00

Cali: Avenida 6B Norte No. 25N - 63
Tel: (572) 683 73 22

Barranquilla: Calle 84 No. 50 - 10, Local 1
Tel (575) 373 70 33

Pereira: Avenida Circunvalar Calle 8 Bis No. 15 - 36
Edificio Portal de los Alpes Local 101
Tel: (576) 325 61 63

Sistema de calidad certificado bajo la norma
ISO 9001 2000

