

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018717600100000579
	Fecha	2018-03-23 12:24:26 pm
Remitente	Sede	D. T. VALLE DEL CAUCA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SI2018717600100000579		

Santiago de Cali, 23 de marzo del 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

16661

80

MEMORANDO

PARA

Doctora
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical
MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6°.
Bogotá D.C.

DE

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO:

REMISIÓN DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL REGISTRO DE DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA

Cordial Saludo:

Para los fines pertinentes envío de constancias de depósito, mencionada en el asunto en relación a la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABADORES ÚNICOS DE EL PAIS S.A.S y la empresa EL PAIS S.A

Atentamente,



LUZ KARY MEDINA CUESTA
Inspectora de Trabajo

Anexo. Constancias Depósito de Junta directiva No. 2018000714 del 28 de febrero 2018 y documentos adjuntos Total: 16 folios, incluido este

Transcriptor: Luz Kary M.
Elaboró: Luz Kary M

C:\Users\lmedinac\Documents\LUZ KARY 2018\MEMORANDOS BABEL 2018\DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA EL PAIS 20-02-2018.docx

12909

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

Dirección Territorial Valle del Cauca
Inspector de Trabajo: Luz Kary Medina Cuesta
Número: 2012018000714

CIUDAD:	SANTIAGO DE CALI	FECHA:	DD 28	MM 02	AAAA 2018	HORA	02:24 P.M.
----------------	-------------------------	---------------	-----------------	-----------------	---------------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	HUMBERTO MARIN CASTRO		
No. IDENTIFICACIÓN	16.636.409		
CALIDAD	PRESIDENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 2 N° 24 - 46		
No. TELÉFONO	3206924718/3116170965/8987000 EXT. 128	Correo Electrónico	hmarin@elpais.com.

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	EL PAIS S. A		
Y	Organización Sindical <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE TRABAJADORES UNICO DEL PAIS S.A."		
CUYA VIGENCIA ES	Desde Día/mes/año 01/01/2018	Hasta Día/Mes/Año 31/12/2018	
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	79	AMBITO DE APLICACION	Nacional <input type="checkbox"/> Regional <input checked="" type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	

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.

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.


LUZ KARY MEDINA CUESTA
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social


HUMBERTO MARIN CASTRO
 El Depositante

SINDICATO DE TRABAJADORES UNICO DE EL PAIS S.A
Personería Jurídica reconocida por resolución 03486 del 31 de Agosto de 1.973
NIT 890.308-159-5

Santiago de Cali, Febrero 27 de 2.018

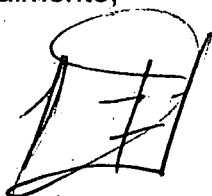
Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Grupo Atención al ciudadano y trámites
Cali-Valle.

Asunto: DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA

Cordial Saludo:

Por medio de la presente, me permito depositar la Convención Colectiva suscrita entre la Empresa EL PAIS S.A y la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES UNICO DE EL PAIS S.A., por el periodo comprendido desde el 1 de Enero de 2.018 al 31 de Diciembre de 2.018

Cordialmente,



HUMBERTO MARIN CASTRO
Presidente

Dirección Carrera 2da No 24-46 Barrio San Nicolás Teléfono 898 70 00 ext 128



MINTRABAJO

No. Radicado 11EE2018717600100004347

Fecha 2018-02-27 12:28:26 pm

Remitente SINDICATO DE TRABAJADORES UNICO DE EL PAIS SA

Destinatario Sede D. T. VALLE DEL CAUCA
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

Anexos 0 Folios 13



COR11EE2018717600100004347

EL PAIS S.A.

CONVENCION COLECTIVA

Entre los suscritos a saber MARIA ELVIRA DOMINGUEZ mayor de edad, vecino de Cali, identificado con la cédula de Ciudadanía No. 39.685.679 de Usaquén, quien actúa en nombre y representación de EL PAIS S.A. en su condición de GERENTE GENERAL por una parte, y el señor HUMBERTO MARIN CASTRO identificado con cédula de ciudadanía 16.636.409 de Cali, quien actúa como Presidente del Sindicato, HERMES ZAPATA CANIZALES identificado con cédula de ciudadanía 16.672.273 vicepresidente, y personal de trabajadores que integra el SINDICATO DE TRABAJADORES UNICO DE EL PAIS S.A., quienes se identifican al pie de sus firmas, de la otra parte, hemos convenido de conformidad con lo dispuesto en el Art. 467 del Código Sustantivo del Trabajo, suscribir la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, la cual se regirá por las siguientes cláusulas:

CAPITULO I - REGIMEN SALARIAL

ARTICULO 1. GARANTIAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

DENOMINACION DE LAS PARTES.

La empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se denominará LA EMPRESA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES UNICO EL PAIS S.A. se denominará el SINDICATO.

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, resultante de la negociación del pliego de peticiones, continuará respetando la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Constitución Política de Colombia entre otros los artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 93; los convenios internacionales de la OIT, adoptados por la legislación nacional en la condición de Estado Social de Derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones económicas, sociales, y reglamentarias de los trabajadores de la empresa El Pais S.A., la organización sindical y la empresa en general.

La EMPRESA no tomará ahora ni en el futuro ningún tipo de persecución, coacción, discriminación o represalia en contra de los trabajadores por razones sindicales, religiosas, políticas, raciales, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo y menos contra quienes han participado directa o indirectamente en la defensa de éste o futuros pliegos de peticiones que presente el SINDICATO a la EMPRESA.

RECONOCIMIENTO SINDICAL

La empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del pliego de peticiones acepta y reconoce como representante único y legal de sus trabajadores, al Sindicato de Trabajadores Único de El Pais S.A. con Personería Jurídica resolución 03486 del 31 de agosto de 1.973. Igualmente reconocerá las reformas que el SINDICATO haga a los estatutos y que sean aprobados por el Ministerio de Protección Social, o quien haga sus veces.

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

La empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del pliego de peticiones, se compromete a respetar y cumplir durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, las normas favorables a los intereses de los trabajadores, que se aplicarán de preferencia a las restrictivas o desfavorables.

LA EMPRESA, convocara a la comisión negociadora del sindicato para iniciar las conversaciones en el Municipio de Santiago de Cali en los términos establecidos en el código sustantivo del trabajo, Artículo 433. Subrogado decreto Ley 2351 de 1965, artículo 27, otorgando las garantías para el ejercicio del derecho fundamental de la negociación colectiva.

La EMPRESA, concederá permiso remunerado a los miembros de la Comisión Negociadora y/o los respectivos suplentes del presente y posterior pliego de peticiones, durante los días de negociación que se acuerden entre las partes el día de instalación de la mesa, hasta el depósito de la nueva Convención Colectiva ante el Ministerio del Trabajo. Los salarios de los trabajadores designados que devenguen salario variable, se les pagara con base en el salario promedio, de acuerdo al salario básico vigente más comisiones.

ARTICULO 2. ESTABILIDAD

LA EMPRESA, no ejercerá represalias contra los trabajadores, que afecten la estabilidad laboral y el buen trato a sus subordinados, como consecuencia de la afiliación al sindicato y de la negociación del presente pliego de peticiones. Quedando entendido que para aplicar sanciones disciplinarias se cumplirá con los procedimientos constitucionales, legales y convencionales.

LA EMPRESA, garantizara la estabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados que tengan vínculo directo o indirecto con esta; en tal virtud, no ejecutaran actos que atenten contra la estabilidad laboral ni aplicaran normas, leyes o reglamentos posteriores que afecten los derechos laborales adquiridos y se comprometen a garantizar el derecho al trabajo no haciendo despidos sin justa causa. El despido que se efectúe omitiendo esta norma no producirá efecto alguno, quedando el trabajador desvinculado con facultad para promover acción de reintegro y reclamar el pago de sus acreencias dejadas de recibir durante el tiempo que dure cesante.

COMITÉ LABORAL

La empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del pliego de peticiones se compromete a cumplir y aceptar que El COMITÉ LABORAL estará conformado por dos representantes de la EMPRESA y dos representantes por el SINDICATO, con sus respectivos suplentes, será el órgano encargado de resolver las diferencias que puedan surgir en la aplicación de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, el reglamento interno de trabajo o código sustantivo del trabajo o norma laboral que regule la relación contractual empleador empleado.

REGIMEN PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS.

La empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del pliego de peticiones, acepta y se compromete a cumplir que cuando a un trabajador sindicalizado se le acuse de una presunta falta al reglamento interno de trabajo de la empresa, se seguirá el siguiente procedimiento: El trabajador inculpado estará acompañado por dos (2) representantes del Sindicato, para ser escuchado en descargos por el departamento de Talento Humano. La EMPRESA se compromete a seguir el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo capítulos 13 y 14. De esta diligencia se levantará un acta y posteriormente la empresa tomará la decisión respectiva que deberá ser notificada al

trabajador inculpada y al Sindicato. El incumplimiento del procedimiento establecido deja sin validez cualquier decisión en contra del trabajador.

ARTICULO 3. IGUALDAD DE TRABAJADORES

Cualquier auxilio, aumento o prerrogativa que la empresa haya concedido o conceda en el futuro a cualquier titulo, a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectiva inmediatamente a los trabajadores sindicalizados.

Por ningún motivo la empresa discriminara a los trabajadores sindicalizados en el pago de auxilios, reivindicaciones económicas o jurídicas, haciendo diferencia entre trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato, consecuentes con lo anterior, la empresa cancelara inmediatamente a todos los trabajadores sindicalizados retroactivamente el valor de las diferencias económicas que ha pagado a los trabajadores no sindicalizados.

ARTICULO 4. ALCANCES DE NORMAS Y DERECHOS DE LA PRESENTE CONVENCION

Las normas y derechos que se establezcan en la presente convención colectiva de trabajo, prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en los contratos individuales y/o legislación laboral y/o reglamento interno de trabajo, entendiéndose que se aplicarán aquellas normas de la ley o convenciones que más favorezcan los intereses de los trabajadores sindicalizados.

PARAGRAFO: En caso que LA EMPRESA, cambie de razón social; se transfiera, enajene, ceda, venda done o traspase total o parcialmente, o alguna de sus dependencias a otra empresa o se produzca una sustitución patronal, éste acto jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo de sus trabajadores celebrados con anterioridad a dicho hecho, los cuales se mantendrán con todos los derechos y beneficios conforme a la convención que surja de la presente negociación, a la constitución y a la ley.

ARTICULO 5. REUBICACIÓN POR QUEBRANTO DE SALUD

Cuando por determinación de la EPS o de la A.R.L. sea necesario reubicar a un trabajador por razones de salud, LA EMPRESA en la convención colectiva derivada del presente pliego de peticiones, lo hará sin que sea desmejorado en su remuneración básica y entrenándole o capacitándole para su nueva labor.

ARTICULO 6 -DERECHOS CONVENCIONALES

Los beneficios consagrados en los diferentes artículos de la convención colectiva vigente, firmada para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2017 al 31 de diciembre de 2017, hacen parte de la convención que estará vigente entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.

LA EMPRESA, proporcionará capacitación a la junta directiva del sindicato.
LA EMPRESA, facilitará permisos a los miembros de la junta directiva del sindicato.

5
A

ARTICULO 7. – AUMENTOS SALARIALES

Las partes acuerdan que los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego de peticiones y que devenguen una suma superior al salario mínimo mensual legal vigente, tendrán un aumento salarial para el año 2018 del IPC decretado por el gobierno nacional para el año 2017, más el 1.5%.

PARAGRAFO 1: En el caso de los vendedores de publicidad en la internet y el impreso, el pago de las comisiones será liquidado sobre las ventas del mes anterior facturadas antes de IVA.

PARAGRAFO 2: Todos los trabajadores que por mera liberalidad de la empresa reciben bonificaciones por cumplimiento de presupuestos, metas y objetivos, conocen y aceptan que este reconocimiento no constituye salario y que será entregado por la empresa mediante el mecanismo que ella defina unilateralmente.

ARTÍCULO 8.- COMPENSACION FLEXIBLE

La empresa tiene un programa de compensación salarial flexible al que pueden acceder todos los trabajadores de la misma. Esta modalidad de remuneración está regulada por las políticas que para la misma ha establecido la empresa. Para efectos de lo anterior, los trabajadores podrán escoger para su desalarización entre las opciones que determina la ley.

CAPITULO II –PRESTACIONES EXTRALEGALES Y AUXILIOS

ARTICULO 9. –PRIMA DE VACACIONES

La Empresa pagará una prima extralegal de vacaciones que no constituye salario de la siguiente manera:

Los empleados cuyo contrato laboral inició a partir del 01 de enero de 2.009, tendrán derecho a un (01) día de salario por cada año de servicios con un tope de 15 días.

Los demás empleados que su ingreso fue antes del 01 de enero 2009, tendrán derecho a dos (02) días del salario básico, por cada uno de los primeros ocho (08) años continuos de trabajo cumplidos y de un (01) día adicional por cada año continuo de trabajo cumplido que exceda del octavo y hasta un tope máximo total de veintisiete (27) días.

Los empleados cuyo contrato laboral inició a partir del 1 de enero de 2014, no tendrán derecho a este beneficio.

PARAGRAFO 1: Los empleados que se benefician de la presente Convención y que se trasladen a la modalidad de Salario Integral, recibirán la prima de vacaciones proporcional hasta el momento en que se haga efectivo su traslado.

PARAGRAFO 2: La prima de vacaciones se cancelará con base en el contrato laboral que tenga vigente el empleado al momento del pago de las vacaciones sobre el salario básico.

PARAGRAFO 3: Los empleados que devenguen salario integral no tendrán derecho a este beneficio.

PARAGRAFO 4: Para los trabajadores que devenguen salario básico y comisiones, tendrán derecho al pago de esta prima sobre su salario promedio de los doce meses inmediatamente anteriores al pago de sus vacaciones y en todo caso, hasta un tope máximo de (3) SMMLV como

EC [1]

salario promedio base para la liquidación de la prima, y para los trabajadores que devenguen salario básico igual o mayor a (3) SMMLV mas comisiones, tendrán derecho al pago de esta prima sobre su salario básico.

ARTICULO 10.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Empresa reconocerá una prima de antigüedad que no constituye salario, a los trabajadores a partir de los primeros cinco (5) años continuos o más de trabajo, cada cinco años; prima ésta que se liquidará de acuerdo a la siguiente tabla:

- Por cinco (5) años de servicio, el 25% del sueldo básico mensual vigente.
- Por diez (10) años de servicio, el 50% del sueldo básico mensual vigente.
- Por quince (15) años de servicio, el 75% del sueldo básico mensual vigente.
- Por veinte (20) años de servicio, el 100% del sueldo básico mensual vigente.
- Por veinticinco (25) años de servicio, el 150% del sueldo básico mensual vigente.
- Por treinta (30) años de servicio, el 200% del sueldo básico mensual vigente.
- Por treinta y cinco (35) años de servicio, el 225% del sueldo básico mensual vigente.
- Por cuarenta (40) años de servicio, el 250% del sueldo básico mensual vigente.

PARAGRAFO 1: Esta prima se liquidará y se pagará dentro del mes en que se celebre el cumplimiento de los períodos anteriormente establecidos.

PARAGRAFO 2: La prima de antigüedad será cancelada de conformidad con el contrato vigente del trabajador.

PARAGRAFO 3: Los trabajadores que devenguen salario integral no gozarán de este beneficio

PARAGRAFO 4: Para los trabajadores que devenguen salario básico y comisiones, tendrán derecho al pago de esta prima sobre su salario promedio de los doce meses inmediatamente anteriores al cumplimiento del quinquenio y en todo caso, hasta un tope máximo de tres (3) SMMLV como salario promedio base para la liquidación de la prima, y para los trabajadores que devenguen salario básico igual o mayor a tres (3) SMMLV mas comisiones, tendrán derecho al pago de esta prima sobre su salario básico.

PARAGRAFO 5: Los trabajadores cuyo contrato laboral inició a partir del 01 de enero de 2010 tendrán la siguiente tabla para liquidar la prima de antigüedad:

- Por cinco (5) años de servicio, el 10% del sueldo básico mensual vigente.
- Por diez (10) años de servicio, el 20% del sueldo básico mensual vigente.
- Por quince (15) años de servicio, el 30% del sueldo básico mensual vigente.
- Por veinte (20) años de servicio, el 40% del sueldo básico mensual vigente.
- Por veinticinco (25) años de servicio, el 50% del sueldo básico mensual vigente.
- Por treinta (30) años de servicio, el 60% del sueldo básico mensual vigente.
- Por treinta y cinco (35) años de servicio, el 70% del sueldo básico mensual vigente.
- Por cuarenta años (40) años de servicio, el 80% del sueldo básico mensual vigente.

PARAGRAFO 6: Para esta nueva tabla, también los trabajadores que devenguen salario básico y comisiones, tendrán derecho al pago de esta prima sobre su salario promedio de los doce meses inmediatamente anteriores al cumplimiento del quinquenio y en todo caso, hasta un tope máximo de tres (03) SMMLV como salario promedio base para la liquidación de la prima y para los trabajadores que devenguen salario básico igual o mayor a tres (03) SMMLV mas comisiones, tendrán derecho al pago de esta prima sobre su salario básico.

PARAGRAFO 7: Los empleados cuyo contrato laboral inició a partir del 1 de enero de 2014, no tendrán derecho a este beneficio.

6 7

ARTICULO 11.- AUXILIO POR DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR

Cuando ocurra la muerte de un trabajador de la Empresa, ésta auxiliará al allegado familiar o pariente más cercano inscrito en la Oficina de Talento Humano; atendiendo la siguiente escala: cónyuge o compañero permanente, hijos, padres, hermanos, con un mes de salario básico o promedio del trabajador fallecido. El valor mínimo de este auxilio será de tres (03) SMMLV y el máximo será de cinco (5) SMMLV.

PARAGRAFO: Este auxilio no constituye salario.

ARTICULO 12.- AUXILIO POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES

La empresa reconocerá a los trabajadores que suscriban esta Convención, Dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes para la fecha de la muerte del familiar, por muerte comprobada del cónyuge o compañera permanente con el cual convivía, padres del empleado, hijos del empleado, reportados ante la Oficina de Talento Humano; previa presentación del certificado de defunción.

PARAGRAFO 1: En caso de que en la Empresa trabajen dos (2) o más parientes del difunto, éste auxilio sólo se otorgará a uno de ellos, según el parentesco más cercano y la relación existente, a criterio de la Empresa.

PARAGRAFO 2: Este auxilio no constituye salario.

ARTICULO 13.- AUXILIO DE MATERNIDAD

La Empresa reconocerá únicamente a la trabajadora, a la esposa o compañera permanente inscrita por el trabajador en la Oficina de Talento Humano, como auxilio de maternidad el cincuenta (50%) por ciento del salario mínimo mensual legal vigente para la fecha del nacimiento, por el nacimiento de cada hijo.

PARAGRAFO 1: En el caso de que los cónyuges laboren ambos en la empresa, solo se reconocerá un solo auxilio.

PARAGRAFO 2: Este auxilio no constituye salario.

PARAGRAFO 3: Los trabajadores que devenguen salario integral no gozarán de este beneficio.

ARTICULO 14.- AUXILIO PARA ANTEOJOS

La Empresa entregará a los empleados que suscriban la presente Convención un auxilio para anteojos equivalente al cuarenta (40%) por ciento del salario mínimo mensual legal vigente.

El anterior valor, solo será entregado cuando los anteojos sean formulados por primera vez durante la relación laboral, para que el trabajador realice la compra de la montura y lentes y se hará según fórmula entregada por la E.P.S. o la óptica escogida por el empleado. También tendrán derecho a este auxilio, una vez al año, los trabajadores a quienes les modifiquen la fórmula de sus lentes. Para lo anterior, deberán presentar la fórmula actualizada formulada por la E.P.S. y una (01) cotización de la óptica que el empleado escoja.

El valor del auxilio para lentes es del veinte (20%) por ciento del salario mínimo mensual legal vigente.

GEC

7 8

PARAGRAFO 1: Solo tendrán derecho al presente auxilio los trabajadores que lleven más de seis (06) meses laborando para la empresa continuamente.

PARAGRAFO 2: No gozan de este auxilio los trabajadores que devenguen Salario Integral.

PARAGRAFO 3: Este auxilio no constituye salario.

ARTICULO 15.- AUXILIO ESCOLAR PARA MATRICULA

La Empresa otorgará como contribución a los gastos de educación una vez al año por cada hijo máximo dos (2), por hijo que se encuentre estudiando en preescolar, primaria, secundaria, carreras tecnológicas y profesionales, un valor equivalente al veinte (20%) del salario mínimo mensual legal vigente.

Como requisito para recibir el auxilio, el trabajador deberá presentar en todos los casos, la constancia de matrícula. Este auxilio se cancelará en los meses de agosto para los alumnos matriculados en calendario B y febrero para los alumnos matriculados en calendario A.

PARAGRAFO 1: Este auxilio no constituye salario y solo tendrán derecho al presente auxilio los trabajadores que lleven más de dos (2) meses laborando para la empresa.

PARAGRAFO 2: No gozan de este auxilio los trabajadores que devenguen Salario Integral.

ARTICULO 16.- AUXILIO PARA UTILES ESCOLARES

La empresa otorgará como beneficio un bono para útiles escolares equivalente al 30% del salario mínimo mensual legal vigente al trabajador o hijo que estén estudiando en preescolar, primaria, secundaria, carreras tecnológicas y profesionales una vez al año.

PARAGRAFO: Solo se entregará un bono por núcleo familiar.

ARTICULO 17.- AUXILIO EDUCATIVO MENSUAL

La Empresa concederá treinta y seis (36) becas anuales para preescolar, primaria, secundaria, carreras tecnológicas y profesionales para el trabajador, cónyuge o para un hijo o hijastro del trabajador que se encuentren inscritos en la Oficina de Talento Humano.

Cada beca comprende el valor de Diez (10) mensualidades que dura el año lectivo ya sea de preescolar, primaria, secundaria, carreras tecnológicas y profesionales, será por un valor equivalente al 10% del SMMLV. Estos valores serán cancelados mensualmente por nómina.

El estudiante que no apruebe el año lectivo correspondiente perderá automáticamente para el año siguiente, el derecho a la beca que venía disfrutando.

PARAGRAFO 1: Sólo se entregará una beca por núcleo familiar.

PARAGRAFO 2: Las becas se adjudicarán por intermedio del área de Talento Humano de la Empresa para cuyo fin contará con la participación de un miembro del sindicato. Los trabajadores, cónyuge o hijos de los trabajadores que se encuentren beneficiados por el sistema de Becas, tendrán como obligación presentar al final de cada año lectivo las calificaciones aprobadas por el Plantel Educativo correspondiente o los certificados expedidos por cada Plantel de Educación.

GC

8
9

PARAGRAFO 3: Este auxilio no constituye salario y solo tendrán derecho al presente auxilio los trabajadores que lleven más de dos (2) meses laborando para la empresa.

ARTICULO 18.- PAGO DE INCAPACIDADES DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (E.P.S)

La Empresa reconocerá de mera liberalidad al trabajador el 100% de su salario los tres (03) primeros días que no reconoce la EPS, y el 100% del salario del primer (01) día que no reconoce la ARL. Cuando la incapacidad sea mayor de tres (03) días y hasta 90 días, la empresa reconocerá el 33.33% del salario el cual no reconoce la EPS. Cuando la incapacidad supera 91 días hasta 180 días, la empresa reconocerá el 25% del salario el cual no reconoce la EPS, bajo este mismo concepto, el fondo de pensiones de acuerdo con la ley, reconocerá el 50%. Cuando la incapacidad supere los 180 días esta será asumida por el respectivo fondo de pensiones.

Para efectos del presente beneficio se entiende como salario el valor del IBC que reporta la EPS y/o Fondo de Pensiones; en el pago de la respectiva incapacidad, según el artículo 128 de CST. En caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para el auxilio por enfermedad a que se refiere este capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (01) año.

PARAGRAFO 1: A los trabajadores que devengan salario integral y/o tengan compensación flexible, la empresa les reconocerá éste mismo beneficio sobre la totalidad del ingreso, sin que constituya salario.

ARTICULO 19.- AUXILIO POR MATRIMONIO

La Empresa reconocerá un valor equivalente al cincuenta (50%) por ciento del salario mínimo mensual legal vigente, al trabajador que contraiga matrimonio, previa presentación del correspondiente registro civil de matrimonio expedido por la autoridad competente.

PARAGRAFO 1: Este auxilio no constituye salario y solo tendrán derecho al presente auxilio los trabajadores que llevan más de dos meses laborando para la empresa.

PARAGRAFO 2: No gozan de este auxilio los trabajadores que devenguen Salario Integral.

ARTICULO 20.- AUXILIO CALAMIDAD DOMESTICA

La Empresa reconocerá un valor equivalente al 100% del salario mínimo mensual legal vigente por calamidad domestica debidamente comprobada a los trabajadores sindicalizados.

ARTICULO 21.- AUXILIO DE MEDICINA PREPAGADA

La empresa reconocerá un auxilio mensual equivalente al diez por ciento (10%) del SMMLV, a cada afiliado al sindicato que tenga vigente o adquiera como beneficiario durante la vigencia de la presente convención colectiva, un plan de salud de medicina prepagada o plan complementario de salud.

GEC
111

OTROS BENEFICIOS:

ARTICULO 22.- DIA DE CUMPLEAÑOS

La Empresa concederá permiso remunerado al trabajador el día que cumpla años.

PARAGRAFO 1: Este permiso deberá ser tomado por el empleado, únicamente el día de cumpleaños, o el día hábil siguiente, so pena de ser perdido, previa autorización del jefe inmediato.

PARAGRAFO 2: Si el trabajador se encuentra en vacaciones, este permiso corre el reintegro a laborar.

PARAGRAFO 3: En ningún caso este permiso es acumulable para fecha posterior.

ARTICULO 23.- FOMENTO DEL DEPORTE

La Empresa fomentará la práctica del deporte entre sus empleados. Para esto, continuará adquiriendo elementos para el fin y colaborará en la inscripción para los diversos eventos que se llevan a cabo.

ARTICULO 24.- FOMENTO A LA RECREACIÓN

La Empresa otorgará veinte (20) cabañas por año, con una capacidad para seis (6) personas cada una en el centro recreativo Comfandi – Lago Calima. La asignación de las cabañas la hará la Junta Directiva del Sindicato. Igualmente, se otorgarán veinte auxilios equivalentes cada uno al 15% de SMMLV (uno por cabaña) para gastos de transporte y alimentación.

ARTICULO 25.- PROGRAMA EMPRENDEDORES

La empresa brindará capacitación por su cuenta, por cada año de vigencia de la presente convención a diez (10) afiliados al sindicato o su cónyuge o hijos debidamente inscritos en la oficina de Talento Humano, en el programa de Emprendedores; esta capacitación, incluye la formación contable, financiera, administrativa, diseño del producto, lanzamiento del producto hasta dejar en marcha el proyecto productivo del emprendedor.

ARTICULO 26.- ASESORIA EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La Empresa brindará a su costo a los hijos de los afiliados al sindicato que estén en último año de bachillerato, asesoría especializada en orientación profesional para colaborar con la adecuada decisión del joven en la elección de su profesión, arte u oficio, con personal especializado en las diferentes áreas del conocimiento.

ARTICULO 27.- PREVENCIÓN DE PATOLOGIAS

La Empresa a través del área de salud ocupacional, realizara examen médico ocupacional completo que incluya laboratorio clínico, con el fin de detectar oportunamente las patologías que afectan la salud del trabajador sindicalizado (Perfil lipídico, hemograma, glicemia y THS).

GEC
17

ARTICULO 28.- EDUCACIÓN EN PREVENCIÓN

La empresa brindará a su costo capacitaciones sobre temas de prevención en consumo de drogas, alcohol, superación personal, autoestima y otros relacionados, que requieran los trabajadores sindicalizados y sus núcleos familiares registrados en la Oficina de Talento Humano, y que sean acordados entre la empresa y los miembros del sindicato, tendientes a contribuir al bienestar de los afiliados al sindicato y sus familias.

ARTICULO 29.- DIA DE LA FAMILIA

La empresa realizará una vez al año, a mitad del año, el día de la familia para todos los trabajadores sindicalizados, su cónyuge e hijos debidamente registrados en la Oficina de Talento Humano. Esta será una actividad recreativa organizada entre los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y la oficina de Talento Humano de la empresa.

ARTICULO 30.- INTEGRACIÓN ANUAL NAVIDEÑA

La Empresa realizará un almuerzo navideño de integración con todos los miembros del sindicato.

CAPITULO III – PERMISOS REMUNERADOS

ARTICULO 31.- CALAMIDAD DOMESTICA

Para todos los empleados la Empresa reconocerá permiso remunerado por calamidad comprobada según estudio realizado por la oficina de Talento Humano.

ARTICULO 32.- MATRIMONIO

La Empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, según su jornada.

PARAGRAFO 1: Este permiso deberá ser tomado por el empleado, inmediatamente después del matrimonio so pena de ser perdido.

PARAGRAFO 2: Solo tendrán derecho a este permiso los trabajadores que lleven más de (1) un año laborando para la empresa.

PARAGRAFO 3: Si el trabajador se encuentra en vacaciones, esta licencia corre el reintegro a laborar.

CAPITULO IV – PRÉSTAMOS

ARTICULO 33.- PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA

La Empresa creará un fondo rotatorio de Diez Millones de Pesos (\$10.000.000) para préstamos individuales sin intereses, por calamidad doméstica debidamente comprobada a los trabajadores, que hayan cumplido dos (2) meses de permanencia continua en la Empresa. Los préstamos en

casos de calamidad doméstica no podrán exceder de dos (02) salarios mínimos mensuales legales vigentes por trabajador y serán otorgados siempre y cuando el trabajador tenga la capacidad de pago necesaria a juicio de la empresa. Los préstamos serán cancelados en un plazo máximo de 24 meses, establecido según criterio de la Oficina de Talento Humano.

ARTICULO 34.- PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

En forma expresa, la Empresa y los trabajadores acuerdan que todos los beneficios aquí consagrados no constituyen salario, excepto el auxilio de incapacidad, ni son factor prestacional, tampoco constituyen salario las gratificaciones, las bonificaciones, el subsidio de alimentación, auxilio adicional de transporte, subsidios de cafetería, primas de antigüedad, matrimonio, nacimiento de hijos y similares que suministre la empresa a sus trabajadores como pago de celulares, hospedaje del trabajador en inmueble propiedad de la empresa, asignación de vehículos entre otros.

CAPITULO V – VIGENCIA Y REGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 35.- MODIFICACIÓN

Esta CONVENCIÓN COLECTIVA podrá ser modificada por las partes de común acuerdo, en cualquier momento.

ARTICULO 36.- REGIMEN CONTRACTUAL

Todos los trabajadores afiliados al sindicato que aprueban esta Convención Colectiva quedan amparados por las normas que sobre estabilidad consagran las disposiciones legales.

ARTICULO 37.- AUXILIO AL SINDICATO

La empresa auxiliara al sindicato con la suma de quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, durante la vigencia de la presente Convención.

Además, lo auxiliara para gastos de funcionamiento con medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente, durante cada uno de los meses de vigencia de la presente Convención.

La empresa pagará estos auxilios de la manera como lo solicite el sindicato.

ARTICULO 38.- FUEROS SINDICALES

La Empresa El Pais S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones reconoce y respeta el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma EMPRESA o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores que se encuentren o en el futuro se encontraren protegidos por la garantía del fuero sindical, como directivo o integrante de la comisión de reclamos, no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos o secciones de la misma EMPRESA o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo, o de común acuerdo con el SINDICATO cuando sea por cambio de oficio ordenado por la A.R.L., por enfermedad profesional.

PARAGRAFO 2: La EMPRESA reconoce y respetará el fuero circunstancial, por la presentación de este y futuros pliegos de peticiones, fuero que cobijará a todos los trabajadores que se encuentren

vinculados a la empresa, sin importar su modalidad contractual de vinculación laboral. Este beneficio se aplicará desde la fecha y hora de la presentación del pliego.

PARAGRAFO 3: La EMPRESA reconoce y respetará el fuero por maternidad, por lo tanto, cuando una empleada o trabajadora al servicio de la misma, se encuentre en estado de embarazo, no podrá ser despedida o aplicarle la terminación del contrato de trabajo, hasta tanto haya nacido su hijo como lo determina la ley.

ARTICULO 39. -PERMISOS SINDICALES Y GASTOS DE VIAJE

La Empresa El Pais S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, concederá los siguientes permisos sindicales remunerados:

- a) Un (1) permiso sindical remunerado para desarrollar las actividades de solidaridad e invitaciones de otras organizaciones sindicales, etc.
- b) La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado para las reuniones de la Junta Directiva del SINDICATO, dos (2) veces al mes.
- c) Cuatro (4) permisos sindicales remunerados al año para asistir a congresos, encuentros, talleres y seminarios Sindicales y/o Cooperativos, por el término de duración del evento, más un día (1) antes y un día (1) después, cuando sean programados por fuera de Cali.

Para este efecto, la empresa reconocerá los viáticos y pasajes terrestres o aéreos para 2 personas por año según sea el caso, de conformidad con la siguiente tabla:

ALIMENTACION: (valores diarios)

DESAYUNO	ALMUERZO	COMIDA
\$10.000.00	\$20.000.00	\$20.000.00
TOTAL DIARIO:	\$50.000.00	

ALOJAMIENTO: (Valores por noche)

PARA CIUDADES CAPITALES	PARA CIUDADES NO CAPITALES
\$150.000.00	\$60.000.00

TRANSPORTE:

PASAJES AEREOS: Deberán ser solicitados a la Dirección de Talento Humano, con mínimo quince (15) días hábiles de antelación a la fecha del viaje.

PASAJES TERRESTRES: Deberán ser solicitados a la Dirección de Talento Humano, con mínimo quince (15) días de antelación a la fecha del viaje.

TRANSPORTE TERRESTRE:

Taxi Cali – Aeropuerto – Cali	\$ 100.000.00
Taxi Aeropuerto - Ciudad a visitar – Aeropuerto	\$ 100.000.00
Transporte urbano diario	\$ 20.000.00

PARAGRAFO 1: El miembro o miembros del sindicato que asistan al evento, deberá presentar a más tardar dentro de los 5 días siguientes a su regreso, en la oficina de Talento Humano la constancia o certificación de su participación en el mismo.

En caso de requerirse un permiso para asistir a este tipo de reuniones en la misma ciudad, el permiso se puede gestionar con el jefe inmediato.

PARAGRAFO 2: La empresa respetara el fuero sindical de los trabajadores que de conformidad con la ley gozan de este derecho, prestara atención a los representantes del sindicato.

PARAGRAFO 3: Les facilitara a su juicio y consultando con las necesidades de la empresa el tiempo para cumplir con sus obligaciones.

PARAGRAFO 4: La empresa facilitara permiso y proporcionara capacitación a los miembros de la junta directiva del Sindicato.

ARTICULO 40.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La convención que resulte de la negociación del presente pliego de peticiones tendrá una vigencia de un (1) año contado a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

PARAGRAFO 1: La Empresa EL PAIS S.A. a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo resultante de la presentación del pliego de peticiones, se compromete a cumplir con los artículos, parágrafos, literales y numerales de la actual convención colectiva de trabajo, los cuales seguirán vigentes y harán parte integral de la nueva convención que se llegare a firmar. PARAGRAFO 2: Todo aquel trabajador que desee retirarse posteriormente de la presente Convención, deberá hacerlo saber a la junta directiva del sindicato con copia al área de Talento Humano de la empresa, mediante aviso suscrito con una antelación no inferior a quince (15) días. Una vez cumplido el término anterior, el trabajador dejará de gozar de inmediato de todos los beneficios aquí estipulados, a los cuales renuncia expresamente al firmar la carta de retiro. Todos los integrantes dejan expresa constancia que las nuevas ventajas sociales y económicas en ella consignadas constituyen un progreso sensible sobre su actual situación y que además tienen capacidad legal para contratar y aprobar esta Convención.

Para constancia de lo anterior, se firma en Santiago de Cali a los veintisiete (27) días del mes febrero de 2018.

POR LA EMPRESA:

MARIA ELVIRA DOMINGUEZ LLOREDA
GERENTE GENERAL

POR EL SINDICATO:

HUMBERTO MARIN CASTRO
PRESIDENTE

HERMES ZAPATA CANIZALES
VICEPRESIDENTE