

30 foli

9076520

OFICIO No 0032
Palmira 12 de abril de 2018

MEMORANDO

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

103

ASUNTO: Remisión documentos

Cordial Saludo:

Remito la siguiente documentación adjunto a la presente los envié y las siguientes registros de la constancias depósito de las organizaciones sindicales: sindicato de

- 1)- CONSTANCIA DEPOSITO DE NUEVO SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PGI COLOMBIA SINDICATO SINTRABERRY No 0016 /04/04/18
- 2)- CONSTANCIA DE POSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL SAN RAFAEL ELCERRITO No 0017-09/04/2018
- 3)- CONSTANCIA DE POSITO ACUERDO COLECTIVO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE EL CERRITO VALLE CONSTANCIA No 0018 -09/04/2018
- 4)- CONSTANCIA DE POSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES DE SINTRAINAL SUSCRITA EL 10 DE ABRIL DE 2018 ENTRE LA EMPRESA FLEICHSCHMANN FOODS S.A CONSTANCIA No 0020 11/04/2018 (ANEXOS 5 – Folios 112)

Lo anterior, dando cumplimiento a lo consagrado en el Artículo 7 Núm. 28 de la Resolución 02143 del 28 de Mayo de 2014 y en la Circular No. 00048 del 02 de Julio de 2014.

Atentamente,


HERMAN VASQUEZ MORALES
Auxiliar Administrativo
Inspeccion de Palmira
Código 4044 Grado -12
Anexo-(5) folios (112)



MINTRABAJO

No. Radicado 11EI201833210000001418

Fecha 2018-04-18 08:17:36 am

Remitente INSPECCIÓN PALMIRA

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EI201833210000001418

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, 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 VALLE DEL CAUCA
 Inspector de Trabajo CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS
 RAD: 201800343 Número 0020-18 CAMH

CIUDAD:	PALMIRA	FECHA:	11	4	2018	HORA	11:30 am
----------------	----------------	---------------	-----------	----------	-------------	-------------	-----------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	EDUARD VICTOR DE LA CRUZ -		
No. IDENTIFICACIÓN	94.310.887 -		
CALIDAD	REPRESENTANTE DE SINALTRAINAL SECCIONAL PALMIRA - GERENTE DE GESTION HUMANA FLEISCHMANN FOODS S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 30 N° 34-46 Palmira Valle - Carrera 35 N°34ª-64 Palmira Valle		
No. TELÉFONO	3172262814-2717200	Correo Electrónico	d-l-z-07@hotmail.com solangee.patino@admauri.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

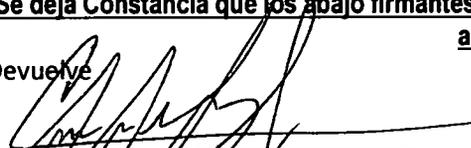
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	FLEISCHMANN FOODS S.A.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO "SINALTRAINAL SECCIONAL PALMIRA"					
CUYA VIGENCIA ES	1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	15	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		26		

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.

Devuelve


CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS
 Inspector de Trabajo PALMIRA VALLE


SOLANGEE PATINO SIMBAQUEBA
 El Depositante Empresa

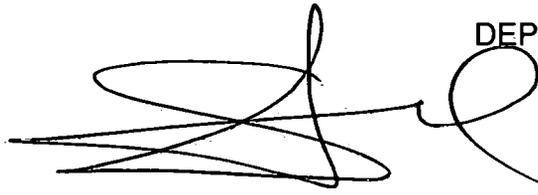

EDUARD VICTOR DE LA CRUZ ORTIZ
 El Depositante Sindicato

9076520

DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

PRESENTACIÓN PERSONAL: En Palmira-Valle, a los once (11) de abril de 2018 siendo las 12:00m, se hicieron presente la doctora SOLANGEE PATIÑO SIMBAQUEBA con C.C. No. 52.423.059 en calidad de Gerente de Recursos Humanos de la empresa FLEISCHMANN FOODS S.A y por otra parte el señor EDUARD DE LA CRUZ ORTIZ con C.C. 94310887 en calidad de Presidente de la Organización Sindical "Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario SINALTRAINAL SECCIONAL PALMIRA", con el fin de registrar el DEPOSITO TOTAL DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la empresa y el Sindicato con vigencia del primero (01) de enero de 2018 al treinta y uno (31) de diciembre de 2021.

DEPOSITADA POR:

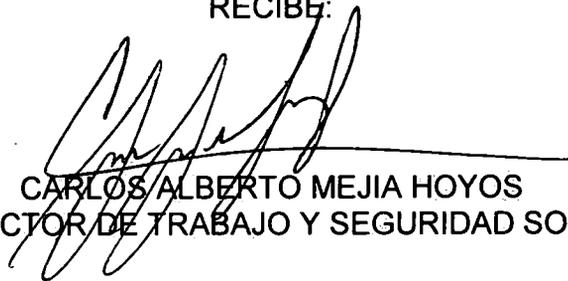


Dra. SOLANGEE PATIÑO SIMBAQUEBA
C.C. No. 52.423.059
Gerente de Recursos Humanos
FLEISCHMANN FOODS S.A



EDUARD DE LA CRUZ ORTIZ
C.C. Mo. 94310887
Presidente SINALTRAINAL
SECCIONAL PALMIRA

RECIBE:



CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Palmira, Abril 11 de 2018

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO.
Seccional Palmira
Atto. Dr. Carlos Mejía.

MINTRABAJO
101800343
INSPECCION DE TRABAJO PALMIRA
CORRESPONDENCIA RECIBIDA
RADICADO:
FECHA: 11 ABR 2018
RECIBIDA POR: UEP. NUCASU
FOLIOS: 26 - 2. A
Original (2) copia

Ref. Depósito Convención Colectiva de Trabajadores

Apreciado Dr. Mejía:

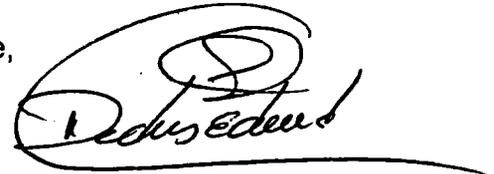
Mediante la presente permitimos allegar para depósito la Convención Colectiva de Trabajadores de Sintrainal suscrita el 10 de abril de 2018 entre la Empresa Fleischmann Foods S.A identificada con Nit.830.107.617-6 y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Sintrainal, la cual tiene como vigencia desde el 1 Enero de 2018 hasta Diciembre 31 de 2021.

Para constancia se adjunta el documento el cuál consta de 26 folios, seguidamente firmado por las partes.

Agradecemos de antemano su atención a la presente,



SOLANGEE PATIÑO SIMBAQUEBA
C.C52.423.059 de Bogotá
GERENTE RECURSOS HUMANOS



EDUARDO DE LA CRUZ
C.C. 94310887 DE PALMIRA
REP. LEGAL. SEC. PALMIRA.
SINTRAINAL.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

AÑOS 2018 – 2021

CAPÍTULO I

REGIMEN CONTRACTUAL

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO SINDICAL.- La Empresa **FLEISCHMANN FOODS S.A.**, reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores del sistema Agroalimentario "SINALTRAINAL", con personería jurídica No.04185 del 9 de Diciembre de 1982, como el representante directo de todos los trabajadores sindicalizados que laboran para la Empresa **FLEISCHMANN FOODS S.A.**, en cualquier parte del país. Es entendido que la organización sindical, a través de las respectivas Juntas Directivas y Comisiones Estatutarias, llevarán la representación de sus afiliados, para los asuntos en los que por ley o Convención les corresponda actuar.

Así mismo, reconoce y acepta la asesoría de los organismos de segundo o tercer grado a los cuales esté afiliado o se afilie el sindicato.

PARAGRAFO: La Empresa continuará reconociendo y aplicando la presente Convención Colectiva de Trabajo en caso de cambio de Razón Social del Sindicato o de la Empresa, o si por decisión de sus afiliados o por mandato legal se decidiera la afiliación a un Sindicato de Industria o a la organización sindical que surja como consecuencia de procesos de fusión o absorción sindical, determinados por el sindicato.

ARTÍCULO 2: VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Los contratos de trabajo actualmente vigentes con el personal beneficiario de esta Convención, así como los contratos del personal que posteriormente ingresen a la Organización Sindical, se entenderán celebrados por todo el término de la Convención. El solo vencimiento de la misma no será justa causa para la terminación del contrato de trabajo del personal beneficiario de la Convención.

ARTÍCULO 3: RETIRO VOLUNTARIO.- Los trabajadores se obligan, al retirarse voluntariamente a dar aviso por escrito a la Empresa con quince (15) días hábiles de anticipación. Al vencimiento de este tiempo la Empresa pagará al trabajador las prestaciones sociales a que tenga derecho.

ARTICULO 4: CANCELACION DE CONTRATOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.- En los casos de enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como en cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo y cuya curación no haya sido posible durante trescientos sesenta (360) días, la Empresa procederá de acuerdo con la norma legal.

La cancelación del contrato por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento del plazo aquí establecido, y no exime a la Empresa de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En caso de que el trabajador sea rehabilitado por la EPS tratante o cualquier otra entidad de salud a la que esté afiliado el trabajador, la Empresa procederá a reinstalarlo y éste deberá reintegrar a la Compañía los valores pagados al retiro como indemnización o bonificación, que no constituya compensación de incapacidad permanente.

El plazo para el reembolso de las sumas anteriores será acordado por las partes.

PARAGRAFO 1: El reintegro del trabajador se hará en los términos y condiciones laborales en que se encontraba al momento del retiro.

PARAGRAFO 2: El plazo contemplado en el presente artículo no se tendrá en cuenta, en el evento de que al trabajador se le reconozca una pensión de invalidez.

ARTÍCULO 5: LABORES CON PERSONAL VINCULADO A LA EMPRESA.- La Empresa realizará sus labores permanentes y las de carácter ordinario a sus actividades con el personal a su servicio, es decir, con aquellos trabajadores que estén vinculados a ella mediante contratos individuales de trabajo.

PARAGRAFO 1: La Empresa en los casos de demanda para incrementar la producción por razones de venta, promociones, lanzamientos de nuevos productos, reposición de inventarios, situaciones de emergencia por calamidades locales o en otras regiones del País o labores extraordinarias, podrá contratar para labores de producción o de Planta, personal temporal de agencia y a término fijo en una proporción total hasta del 65% del total del personal de la Planta, sin que este personal por las labores realizadas cause u origine la cancelación de contratos a término indefinido.

PARAGRAFO 2: Del total del personal que representa este 65% la Empresa contratará un 25% con contrato a término fijo, comprometiéndose a mantener este porcentaje de trabajadores durante la vigencia de la Convención, sin que esto signifique, que deba mantener las mismas personas por todo el tiempo de la vigencia.

PARAGRAFO 3: La Empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores con Contrato a Término Indefinido mediante el cumplimiento de las cláusulas pactadas en esta Convención sobre sanciones, despidos y cancelación de contratos de trabajo.

ARTICULO 6: PENSIONES O JUBILACIONES.- Para pensiones o jubilaciones, la Empresa aplicará las disposiciones de los artículos 259 del Código Sustantivo del Trabajo y 289 de la Ley 100 de 1993. Los trabajadores al pensionarse o jubilarse recibirán por una sola vez, un auxilio equivalente a 24 meses de su salario básico.

Igual beneficio, de veinticuatro (24) meses, se dará a quienes se retiren por invalidez certificada por Medicina Laboral o Salud Ocupacional o cualquier EPS o ARL en el evento en que el trabajador inválido se encuentre afiliado a una de ellas.

Cuando el trabajador que haya cumplido 20 años de servicio en la Empresa, falleciere, él(los) beneficiario(s) designado(s) por escrito por el trabajador con una antelación no menor de un (1) año, recibirá(n) un auxilio del 100% del pactado en este Artículo, es decir 24 meses de su salario básico, en adición a lo pactado en el Artículo 29 de esta Convención (Auxilio por Defunción).

Así mismo, los trabajadores que después de cumplidos 20 años o más de servicio se retiren voluntariamente de la Empresa sin haber cumplido la edad para jubilarse o pensionarse, recibirán al momento de su retiro como beneficio, 19 meses de su salario básico.

CAPITULO II

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 7: RETRASO EN HORAS DE ENTRADA.- Cuando un trabajador se presente a su trabajo dentro de los primeros quince (15) minutos de iniciado su correspondiente turno, éste no será devuelto y su dominical será pagado en un cien por ciento (100%).

Cuando un trabajador sea devuelto por llegar tarde a su trabajo, según el Reglamento Interno de Trabajo vigente, el dominical de la semana le será pagado proporcionalmente a los días trabajados.

ARTICULO 8: INTERRUPCIONES EN TURNOS.- Si después de iniciado un turno hay falla impredecible en la energía eléctrica o daños en las máquinas de la Empresa, ésta no deducirá el tiempo de interrupción ni obligará a reponerlo, pudiendo dedicar los trabajadores afectados a la realización de otras labores ordinarias o de rutina.

Si la suspensión total o parcial del turno fuera originada por voluntad de la Empresa, ésta reconocerá los salarios básicos correspondientes a la interrupción o podrá dedicar al grupo afectado a la realización de otras labores ordinarias.

En el evento en que sea necesario completar el proceso de aseo y limpieza en el área de productos secos y esencias, y en las máquinas que lo requieran, se suspenderán las labores en la máquina 15 minutos antes de cada finalización del turno respectivo, cuando la máquina no continúe su trabajo en el turno siguiente; si por el contrario, la máquina continúa trabajando en el siguiente turno, la suspensión se hará 10 minutos antes.

ARTICULO 9: CAMBIOS DE TURNO.- La Empresa se abstendrá de cambiar la programación de turnos de trabajo previamente fijados y en casos de cambios de los mismos avisará a él o a los trabajadores afectados, con una anticipación de veinticuatro (24) horas o de inmediato, en el caso de que el cambio se origine por una incapacidad o calamidad doméstica de uno (1) o más trabajadores. Si algún trabajador necesitare un cambio de turno se compromete a presentar el reemplazo idóneo a juicio de la empresa, con una anticipación no menor de doce (12) horas.

ARTICULO 10: DESCANSO EN LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE Y SABADO SANTO.- En los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de Diciembre y el día Sábado Santo de cada año, la Empresa no programará turnos de trabajo normales, a menos que se presente fuerza mayor o caso fortuito; circunstancia en la cual programará el mínimo posible de trabajadores que deben atender la emergencia. El salario correspondiente a estos tres (3) días será el básico ordinario más el recargo correspondiente al turno en que esté trabajando o un descanso compensatorio equivalente. En caso de que el trabajador fuere llamado a una emergencia, recibirá además de su salario ordinario el recargo correspondiente al turno en que sea llamado y un descanso compensatorio equivalente. Si los días 24 y 31 de Diciembre cayeran en un día domingo se reemplazará con el día inmediatamente anterior.

ARTICULO 11: DESCANSO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.- Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa otorgará quince (15) minutos en el turno de la mañana para tomar el desayuno, quince (15) minutos en el turno de la tarde y diez (10) minutos en el turno de la noche para tomar el café, así como cuarenta (40) minutos en las interrupciones para el almuerzo y comida y treinta y cinco (35) minutos para la cena. El trabajador pagará por el servicio de almuerzo, comida o cena en la Cafetería el 10% de su costo sin que el mayor valor que asuma la Empresa constituya salario.

PARAGRAFO: La Empresa garantizará la permanencia en el tiempo del servicio de restaurante en los términos y condiciones que se prevean, el cual podrá ser

utilizado por sus trabajadores sin distinción de categoría, nivel o condición de sindicalizado.

ARTICULO 12: JORNADA DE TRABAJO.- A partir de la firma de la presente Convención la jornada semanal de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas de lunes a sábado.

CAPITULO III

SANCIONES Y DESPIDOS

ARTICULO 13: TRAMITES PARA SANCIONES Y DESPIDOS.- Cuando se produzca una conducta que pueda ser considerada como presunta falta, la Empresa por intermedio del Gerente de Recursos Humanos o en ausencia de éste por el Gerente de Fábrica, o a quien designen en caso de ausencia, dará a conocer por escrito al trabajador la presunta falta que se le señala en presencia de un representante del Sindicato, con copia al mismo.

En la misma nota se fijará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de conocida la presunta falta, la fecha y hora para que el trabajador se presente a descargos, asistido por los miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato y un miembro de la Federación a la cual esté afiliada la Organización Sindical, o un miembro de la Junta Directiva si ésta lo considera conveniente.

En dicha reunión participarán por la Empresa el Ingeniero del Departamento respectivo y el Supervisor del Área. De esta reunión se levantará el acta respectiva entregando copias al trabajador, al Sindicato y a Recursos Humanos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de terminada la reunión.

Si no hay acuerdo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo del acta, se reunirán los dos (2) miembros de la Comisión Sindical, con el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente del Departamento respectivo y un (1) miembro de las Organizaciones Sindicales a las cuales el Sindicato esté afiliado y el trabajador implicado, si alguna de las partes lo considera necesario y con base en el acta levantada llegaran a un acuerdo, que logrado será obligatorio para ambas partes.

Si no hay acuerdo, la Empresa aplicará la sanción a que hubiere lugar, quedando el trabajador y la Comisión Sindical en plena libertad de acudir a la justicia laboral.

La Empresa designará a través de Recursos Humanos la persona que tenga a su cargo el levantamiento de estas actas.

No producirán efecto alguno las sanciones disciplinarias que se impongan con violación de estos trámites.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- A) Un acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina dentro de sus labores contra el patrón, los miembros de su familia, el personal Directivo o compañeros de trabajo.
- B) Un acto de violencia, injuria o malos tratamientos contra el patrono, los miembros de su familia, el personal Directivo, los Jefes del Taller, Supervisores, Celadores fuera de servicio.
- C) Daños materiales causados intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con su trabajo o cualquier grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- D) Cualquier acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- E) Sustracción o apropiación de valores, útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
- F) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por la Empresa o por las autoridades.

ARTÍCULO 14: INVALIDEZ DE SANCIONES.- Las sanciones o despidos que la Empresa imponga omitiendo las Normas que se pacten en esta Convención, no tendrán validez.

ARTICULO 15: VIGENCIA DE LLAMADAS DE ATENCION.- A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa no tendrá en cuenta las anteriores llamadas de atención hechas por escrito, ni las sanciones disciplinarias que aparezcan anotadas en la hoja de vida del trabajador.

A partir de la firma de la presente Convención las llamadas de atención por escrito y las sanciones disciplinarias, se considerarán vigentes únicamente por un periodo de nueve (9) meses. Fenecidos estos términos no se consideran para ningún efecto y no son acumulables.

Las sanciones se aplicarán sobre la base de días calendario y el trabajador suspendido perderá los dominicales que queden incluidos dentro de los días de suspensión. El pago del dominical correspondiente a la semana de la suspensión o a la última semana de dicha suspensión, si ésta fuere mayor de una semana, se hará en proporción a los días trabajados.

CAPITULO IV

PERMISOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 16: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.- La Empresa concederá permisos remunerados, solicitados por lo menos con cinco (5) días de anticipación así:

- A) Para dos (2) trabajadores designados por la Asamblea General o Junta Directiva para que puedan concurrir a Congresos Nacionales o Internacionales, Conferencias, Seminarios o Plénums, Asambleas, Foros, Encuentros, Talleres y Escuelas así: por el tiempo de duración del evento, más un día antes y un día después, cuando éste sea Departamental y dos (2) días adicionales a la duración del evento, cuando éste sea Nacional y cuatro (4) días cuando el evento sea de carácter Internacional. Si el día de viaje coincide con un feriado, se tomará para la fecha de regreso el día siguiente al feriado. El total de permisos de estos eventos será de cinco (5) en conjunto por el año convencional.
- B) La Empresa concederá permisos sindicáles ordinarios hasta ciento cuarenta (140) horas mensuales, remuneradas, acumulables, horas que la Directiva del Sindicato distribuirá entre las personas que la misma Junta designe, procurando que no desempeñen la misma función. Estos permisos se solicitarán por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación.

Los permisos sindicales imprevistos para ausentarse del puesto de trabajo, una vez iniciada la jornada, serán solicitados por escrito al Jefe Inmediato indicando el tiempo de duración del mismo, no pudiendo ser más de una persona por día.

- C) La Empresa concederá permisos remunerados para cursos sindicales en la siguiente forma: hasta por cuatro (4) cursos, cuya duración no exceda de quince (15) días cada curso y para dos (2) personas por curso, por el año convencional.

La Directiva del Sindicato designará para estos cursos, personas que no pertenezcan a la misma Sección, la Directiva Sindical presentará dentro de los cinco (5) días siguientes al regreso de los Delegados, la certificación oficial que acredite la asistencia de los Delegados a los cursos. No podrán coincidir Delegados de una misma Sección en cursos sindicales simultáneos, así como tampoco Delegados de una misma Sección simultáneamente a Cursos, Congresos y Seminarios.

PARAGRAFO 1: Los miembros de los Comités Paritarios de los cuales haga parte el Sindicato, tales como: Vivienda, Deportes, Seguridad e Higiene Industrial, de la Comisión de Reclamos y de todo otro en que el Sindicato esté representado, gozarán de los permisos necesarios para las gestiones de trámites internos en asuntos relacionados con sus funciones en estos Comités, y media hora antes de esas reuniones, siempre que dichas reuniones fueren citadas por la Empresa o por el Sindicato o si se hiciere necesaria la representación para efectos del Artículo 13.

PARAGRAFO 2: Los dos (2) miembros suplentes de la Comisión de Reclamos del Sindicato gozarán del mismo fuero del que gozan los dos (2) miembros principales de dicha Comisión.

PARAGRAFO 3: La Empresa concederá permisos remunerados a cuatro (4) miembros designados por la Organización Sindical para la elaboración del próximo Pliego de Peticiones, permiso que durará ocho (8) días hábiles por una sola vez.

Como también la Empresa reconocerá y pagará los salarios de los miembros de la Comisión Negociadora principales y suplentes para el próximo Pliego de Peticiones que designe la Asamblea General y les concederá los permisos durante todo el día de la negociación y todas las etapas de la misma y reconocerá un auxilio de transporte para la Comisión Negociadora.

Además se concederán tres (3) días hábiles para revisar el texto final de la Convención contados a partir del día de entrega de la transcripción final de la Convención.

ARTICULO 17: DESCUENTO CONVENCIONAL.- La Empresa deducirá a cada uno de los beneficiarios de la Convención pactada, el valor correspondiente a los primeros diez (10) días de aumento salarial durante el primer año convencional y pagará dicho valor al Tesorero del Sindicato en la semana siguiente de producirse la deducción.

ARTICULO 18: DESCUENTOS CUOTAS SINDICALES.- Para efectos de descontar las cuotas extraordinarias autorizadas por la Asamblea General del Sindicato, la Empresa lo hará una vez reciba la comunicación de la Junta Directiva.

ARTICULO 19: DEDUCCION DE CUOTAS Y MULTAS A BENEFICIARIOS.- La Empresa deducirá a todo su personal de Planta beneficiario de esta Convención, las cuotas estatutarias mensuales y las multas disciplinarias, para lo cual la Directiva Sindical dará el aviso correspondiente a la Oficina de Personal. Esta oficina entregará el valor de las cuotas y las multas al Tesorero del Sindicato dentro de los ocho (8) días siguientes a la comunicación.

ARTÍCULO 20: AUXILIO AL SINDICATO.- La Empresa entregará a la tesorería del Sindicato un auxilio de diecisiete millones de pesos m/cte. (\$17.000.000), por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, los cuales utilizará el Sindicato de acuerdo con sus estatutos y conveniencia en gastos, asambleas, reuniones, plenums, cursos, seminarios, desplazamientos terrestres y/o aéreos, etc.

Este auxilio se pagará dentro de los primeros diez (10) días del mes de Febrero de cada año.

ARTICULO 21: PERMISOS PARA ASAMBLEAS.- Cuando el Sindicato determine la realización de una Asamblea General de sus Afiliados, dará aviso a la Empresa con no menos de cinco (5) días laborales de anticipación, indicando la fecha y hora a fin de que la Empresa pueda hacer los cambios de programación necesarios para dar los permisos a los trabajadores sindicalizados a fin de que concurra el mayor número de sus afiliados. En estos cambios no se incluirá el personal que por razón del horario de su turno no coincida con la fecha y hora de la Asamblea.

La Empresa para una mejor preparación de la Asamblea, dará el día libre en que éstas se celebren a cuatro (4) miembros de la Directiva designados previamente.

CAPITULO V

VACANTES Y ASCENSOS

ARTICULO 22: ASIGNACION A CARGOS DE MAYOR CATEGORIA.- Cuando la Empresa designe a un trabajador para desempeñar en uno de sus Departamentos de manera temporal un oficio de categoría mayor, le reconocerá desde el mismo día de la designación el salario básico del puesto, más todos los recargos que devengue en ese cargo. Una vez finalizada la designación temporal, el trabajador regresará a su puesto y volverá a ganar el salario básico anterior. La duración de estos reemplazos no podrá exceder de sesenta (60) días continuos y en caso de que los exceda se confirmará al trabajador en el cargo de mayor categoría y se le dará el ajuste salarial correspondiente, teniendo los sesenta (60) días anteriores como período de prueba.

PARAGRAFO: Los reemplazos temporales se harán con personal que tenga contrato de trabajo con Fleischmann Foods S.A. y que reúna las condiciones de idoneidad a juicio de la empresa para desempeñar el nuevo oficio dando prelación al personal más antiguo.

ARTICULO 23: PROCEDIMIENTO PARA LLENAR VACANTES Y ASCENSOS.-

Cuando se trate de llenar vacantes en las diferentes secciones de la Empresa, se procederá de la siguiente forma:

- A) La Empresa colocará un aviso en las carteleras de Planta, en donde se comunicará la vacante presentada y los requisitos mínimos para concursar, teniendo presente que pueden concursar aquellos trabajadores que tengan el mismo o superior nivel de educación del trabajador que se va a reemplazar. Después de colocada la notificación, los aspirantes dispondrán de seis (6) días hábiles para inscribirse en el Departamento de Recursos Humanos.
- B) Se le practicará a los participantes exámenes obligatorios teóricos y prácticos, sujetos a los requisitos que exige la respectiva descripción del oficio vacante. Cuando dos o más candidatos que se hayan presentado como aspirantes resulten en igualdad de condiciones de aptitud con respecto a los anteriores resultados, se seleccionará para la vacante aquel que tenga más tiempo de servicio en la Empresa.
- C) Por carteleras se dará a conocer los resultados de dichas pruebas y a cada concursante que lo solicite se le explicará punto por punto los resultados obtenidos en su calificación, con intervención de un Directivo que designe el Sindicato.

El trabajador ganador del concurso deberá obtener una calificación no menor de sesenta y cinco (65) puntos sobre un 100%, como resultado de la suma de calificación de los dos exámenes y tendrá un período de entrenamiento de sesenta (60) días.

Si sus resultados son satisfactorios, al término de ellos se le confirmará en el cargo y recibirá el ajuste salarial correspondiente. En caso contrario regresará a su anterior cargo y esta circunstancia no se considerará desmejora en sus condiciones de trabajo, igualmente durante el período de entrenamiento el trabajador podrá manifestar su voluntad de no desempeñar el nuevo cargo, regresando a la posición que ocupaba. En este caso se promoverá el concursante que haya obtenido el segundo mayor puntaje, siempre y cuando dicho puntaje sea mayor de 60 puntos, sobre 100% de calificación. Si ninguno llegare a los sesenta puntos, la Compañía queda en libertad de elegir el candidato, dando prioridad a los trabajadores de la Compañía, que la Empresa considere idóneos para desempeñar el cargo vacante.

- D) Llenada la vacante se empleará el mismo sistema para promover el resto del personal de la Fábrica, a excepción del reemplazo de quien reciba el último ascenso que en caso de quedar la vacante, se llenará con personal antiguo e idóneo, contratado a término pactado en esta Convención, así como también en el caso de nuevas secciones.

E) Cuando la Empresa llegare a crear nuevos cargos en las diferentes áreas de Producción, el procedimiento se hará de acuerdo a este Artículo, esto aplicará a operarios de nómina semanal.

PARAGRAFO: Con el anterior sistema se llenarán las vacantes que existan.

ARTICULO 24: CONCURSO PARA LLENAR VACANTES.- Ninguna vacante que pueda ser llenada por medio de concurso, podrá ser cubierta con personal temporal.

PARAGRAFO: La Empresa no podrá dar prelación alguna a ningún trabajador para concurso de aspirantes a una vacante, so pena de excluirlo de entre los concursantes, es decir deberá garantizar igualdad de condiciones para todos los aspirantes inscritos.

ARTICULO 25: CAPACITACION A SUS TRABAJADORES.- La Empresa continuará capacitando a los trabajadores dentro de la jornada laboral de acuerdo con las innovaciones tecnológicas que se implementen, para mejorar la productividad.

ARTICULO 26: RECOMENDACIONES PARA CAMBIO DE CARGO.- Cuando la EPS o cualquier otra entidad de salud reconocida por la Ley a la que esté afiliado el trabajador hagan recomendaciones médicas para cambio de cargo de un trabajador por razón de su estado de salud, la Empresa atenderá dichas recomendaciones dentro de la urgencia que el caso requiera.

Transcurrido ciento ochenta (180) días en esta situación, la Empresa sin desmejorar al trabajador salarialmente, podrá reclasificarlo y ubicarlo en un cargo de mayor o menor categoría.

PARAGRAFO 1: No habrá lugar a nivelación de salarios cuando a una categoría ingresen trabajadores con salarios superiores a los del grupo, siempre y cuando la reclasificación se haya originado por razones médicas y de salud.

PARAGRAFO 2: En caso de que la Empresa informe a la EPS o cualquier otra entidad aseguradora de salud a la que esté afiliado el trabajador, un accidente de trabajo en el que un trabajador pierda algún órgano o miembro de su cuerpo y la EPS o la entidad de salud a la que esté asegurado el trabajador, posteriormente al comprobar cualquier defecto de información o requisito niegue el carácter de accidente de trabajo y por lo tanto, la indemnización económica respectiva, la Empresa ayudará al trabajador afectado con un auxilio equivalente al ciento por ciento (100%) del valor en pesos que indique la tabla de indemnizaciones del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.).

CAPITULO VI

REGIMEN DE AUXILIOS O PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 27: AUXILIO POR MATERNIDAD.- La Empresa pagará un auxilio de maternidad de ciento sesenta y cuatro mil cuatrocientos sesenta y ocho pesos m/cte. (\$ 164.468 .oo) por el nacimiento de cada hijo legítimo o natural reconocido por el respectivo trabajador. Cuando una de las trabajadoras de la Empresa resultare en estado de embarazo, tendrá derecho a un descanso remunerado de noventa (90) días. El valor de este descanso remunerado será pagado, como anticipo a la solicitud de la trabajadora a partir del séptimo (7) mes de embarazo. El auxilio de ciento sesenta y cuatro mil cuatrocientos sesenta y ocho pesos m/cte. (\$ 164.468 .oo), se pagará en el séptimo mes de embarazo, mediante certificado médico a la cónyuge o compañera del trabajador. En los casos de partos prematuros se pagará inmediatamente suceda el caso, previa certificación.

En los casos de nacimiento y muerte se pagarán los dos auxilios económicos, además la Empresa concederá al trabajador padre ocho (8) días hábiles de permiso remunerado con motivo del nacimiento del hijo. La Empresa también pagará el mismo auxilio de ciento sesenta y cuatro mil cuatrocientos sesenta y ocho pesos m/cte. (\$ 164.468 .oo) en caso de aborto no provocado que ocurra después del tercer mes de embarazo, mediante certificación médica del Instituto de la EPS o de los médicos de la póliza de salud o cualquier otra entidad de salud a la que esté afiliado(a) él(la) trabajador(a).

Todas las garantías establecidas para las madres biológicas se hacen extensivas en los mismos términos para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Todos los beneficios cubrirán al niño adoptado hasta la edad de siete (7) años.

El valor del auxilio se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

ARTICULO 28: AUXILIO POR MATRIMONIO.- La Empresa concederá un permiso remunerado de seis (6) días hábiles a partir de la fecha del matrimonio, más un auxilio de ciento trece mil doscientos noventa y dos pesos m/cte. (\$ 113.292.oo) a cada trabajador(a) que contraiga matrimonio. Si los contrayentes trabajan en la Empresa, el auxilio se pagará a cada uno de ellos y el tiempo de permiso será simultáneo, tomado a partir de la fecha del matrimonio. El valor del auxilio se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

ARTICULO 29: AUXILIO POR DEFUNCION.- A la muerte de cada uno de los siguientes familiares del trabajador: padres, cónyuge, compañero(a), hijos legítimos; naturales reconocidos o adoptivos, menores de 25 años de edad, solteros(as) y/o estudiantes o hijos inválidos, cualquiera que sea su edad, y hermanos menores de 25 años, desamparados o que dependan económicamente del trabajador, dependencia debidamente comprobada mediante declaración extra juicio y siempre que tales familiares no se encuentren amparados por régimen similar en otras Empresas o entidades, la Empresa auxiliará a sus trabajadores con una suma igual a tres (3) salarios mínimos legales mensuales, para gastos del funeral.

PARAGRAFO 1: Además la Empresa se compromete a contratar por su cuenta el servicio de tres (3) buses.

PARAGRAFO 2: La Compañía garantizará la disponibilidad de cinco (5) lotes sencillos, cuya rotación será de cuatro (4) años y sus respectivos osarios en cualquiera de los Cementerios o Jardines de Paz en Palmira para sus trabajadores activos o jubilados.

PARAGRAFO 3: La Empresa en caso de fallecimiento de alguno de sus trabajadores pagará el valor del funeral y auxiliará a él(los) beneficiario(s) designado(s) por escrito por el trabajador con una antelación no menor de un (1) año, con una suma igual a tres (3) veces el salario básico que devengue el trabajador en el momento de su fallecimiento, sin que su cuantía exceda de 10 salarios mínimos legales mensuales.

ARTICULO 30: AUXILIO PARA MEDICAMENTOS.- La Empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores en los casos de fórmulas médicas por enfermedad de los siguientes familiares, cuando dependan económicamente del trabajador: cónyuge, compañero(a), padres, hijos legítimos, naturales reconocidos o adoptivos menores de edad, hijos inválidos o estudiantes debidamente comprobados, con un auxilio hasta de doscientos treinta y siete mil quinientos sesenta y siete pesos m/cte. (\$237.567.00) mensuales, independientemente del número de fórmulas presentadas, sin que ellas en su totalidad excedan de doscientos treinta y siete mil quinientos sesenta y siete pesos m/cte. (\$237.567.00) mensuales por beneficiario. El valor de este auxilio se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

En los mismos términos la Empresa reconocerá a sus trabajadores hasta la suma de ciento cinco mil novecientos noventa y un pesos (\$105.991.00) m/cte. mensuales del valor de los medicamentos ordenados por el médico de la Empresa.

No se aceptarán fórmulas, ni facturas enmendadas, ni con huellas de adulteración o intercalaciones, ni con la fecha anterior a veinte (20) días de la expedición de la fórmula.

ARTICULO 31: AUXILIO PARA ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO.- La Empresa dará un auxilio hasta de doscientos cincuenta y ocho mil novecientos veintisiete pesos m/cte. (\$258.927.00) por una vez al año al trabajador que le sean formulados por primera vez o se le ordene cambio, también puede ser utilizado como abono para cirugía refractiva. Este auxilio se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

En el caso de que a un trabajador a quien se le ordene por primera vez, requiera en el curso del año por prescripción médica cambio de lentes, la Compañía le dará un auxilio adicional por igual valor al pactado.

ARTICULO 32: AUXILIOS PARA EDUCACION.- Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa concederá los siguientes auxilios de educación que se pagarán por cada hijo legítimo del trabajador, hijo natural reconocido, adoptivo y que se harán efectivos al iniciarse el respectivo año escolar, de carrera intermedia, técnica o semestre universitario de instituciones legalmente autorizadas y aprobadas por el ICFES o el Ministerio de Educación, en jornada diurna, previa presentación del certificado de matrícula.

- A) Materno, kínder y primaria: Doscientos sesenta y un mil novecientos treinta y dos pesos m/cte. (\$ 261.932.00) anuales hasta la edad de 15 años.
- B) Secundaria: Quinientos diecisiete mil setecientos setenta y tres pesos m/cte. (\$ 517.773.00) anuales hasta la edad de 23 años.
- C) Carreras Intermedias o Técnicas: ochocientos cuarenta y tres mil cincuenta y cinco pesos m/cte. (\$ 843.055.00) por semestre hasta la edad de 25 años.
- D) Universidad: ochocientos cuarenta y tres mil cincuenta y cinco pesos m/cte. (\$ 843.055.00) por semestre, incluido el Semestre Cero o de Cimentación, hasta la edad de 28 años.
- E) Auxilio de transporte estudiantil: La Empresa pagará como auxilio de transporte estudiantil la suma de ciento dieciséis mil trescientos ochenta y dos pesos m/cte. (\$ 116.382.00) mensuales a aquellos estudiantes que por razón de sus estudios deben transportarse fuera de la ciudad de Palmira diariamente.
- F) Auxilio para trabajadores: El trabajador de la Empresa que curse estudios de cualquiera de los literales A) y B) de este artículo tendrá derecho a los mismos auxilios para primaria, bachillerato y al transporte del literal E).
- G) Cuando el estudiante trabajador curse estudios superiores (carreras intermedias, técnicas o universidad) la Empresa le pagará un auxilio por semestre de un millón ciento ocho mil seiscientos cuarenta y dos pesos m/cte. (\$ 1.108.642.00).

H) Bono Educativo: La Empresa entregará en el mes de junio, para el primer año un bono educativo de Ochenta y cinco mil doscientos ochenta mc/te (\$85.280.00) por colaborador, independientemente del número de hijos que tenga, y que se encuentren cursando los grados contemplados en materno, kínder, primaria y secundaria. Para el segundo, tercero y cuarto año de esta convención, el bono educativo se pagará en el mes de enero y será ajustado con el IPC de cada año.

PARAGRAFO 1: En caso de enfermedad comprobada del hijo del trabajador que no pueda terminar sus estudios dentro de los límites de edades señaladas, estos casos serán considerados de manera especial y la Empresa les dará un tratamiento especial.

Educación especial: En caso de que a un hijo del trabajador de acuerdo a lo señalado en el artículo 36 de la ley 1098 del 2006 se le haya dictaminado una discapacidad permanente por médico especialista; si el hijo del trabajador puede adelantar programas de educación especial, en centro especializado aprobado, la empresa le reconocerá un auxilio educativo correspondiente al valor vigente en el artículo 32 literal a, b, c, y d, en el grado que corresponde incrementando su valor en un 10%, teniendo como límite para el otorgamiento de este auxilio extralegal no salarial, los 25 años de edad del discapacitado.

PARAGRAFO 2: Cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión y tenga hijos recibiendo auxilios educativos, éstos continuarán gozando de los auxilios hasta que finalice el año lectivo o semestre. Igualmente los hijos de los trabajadores fallecidos que estudien, recibirán los auxilios educativos hasta la terminación del año lectivo en que se produzca el fallecimiento del trabajador. Para los estudiantes de jornada nocturna se estudiarán casos especiales por parte de Recursos Humanos.

El valor de estos auxilios se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

ARTICULO 33: AUXILIO DE TRANSPORTE.- Cuando el trabajador resida fuera del perímetro urbano de Palmira, la Empresa le reconocerá un auxilio de ciento ochenta y dos mil setecientos cuarenta y cuatro pesos m/cte (\$ 182.744.00) mensuales cualquiera que sea el salario que devengue, para el primer año de convención y el valor de este auxilio se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

Cuando se trate de transportar trabajadores para cubrir la emergencia entre las 8:00 p.m. y las 5:00 a.m. del día siguiente o turnos especiales, si no hay servicio regular de bus, la Empresa pagará el transporte de los trabajadores requeridos en el medio de transporté que se necesite en cada oportunidad.

La Empresa mantendrá el actual servicio de buses para recoger y entregar a sus trabajadores dentro del perímetro urbano de Palmira de acuerdo con las rutas establecidas. Estas tendrán una duración no mayor a 45 minutos y la distancia entre la vivienda y la parada del bus será máximo de 500 mts., siempre y cuando existan las vías de acceso vehicular. Cuando fuere necesario cambios de éstas rutas, se harán en asocio de una Comisión del Sindicato.

ARTICULO 34: VESTUARIO Y ZAPATOS.- La Empresa entregará a sus trabajadores, tal como se ha venido haciendo, vestuario para el trabajo compuesto por dos (2) pantalones, dos (2) camisas, un (1) par de calzado adecuados a los oficios por su seguridad y al puesto de trabajo y dos (2) toallas, todo de buena calidad, en tres (3) oportunidades por año convencional así: Febrero, Junio y Octubre. En caso de que algún trabajador por prescripción médica necesitare zapatos ortopédicos para su trabajo, también se le suministrarán en las mismas fechas.

Tanto el vestuario como los zapatos, conforme a la Ley, deberá usarse durante el tiempo de trabajo.

En el caso de deterioro de alguno de estos elementos, se hará la reposición correspondiente como se ha venido haciendo.

ARTICULO 35: AUXILIO PARA DEPORTES.- La Empresa auxiliará al Comité de Deportes con la suma de cuatro millones quinientos sesenta y cuatro mil quinientos treinta y cuatro de pesos m/cte. (\$4.564.534.00) para el primer año convencional, a fin de que se puedan celebrar los eventos deportivos internos y externos. El valor del auxilio se incrementará en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

La Empresa administrará los fondos asignados para este auxilio y mantendrá el Comité Paritario conformado por dos (2) miembros de la Empresa y dos (2) del Sindicato.

La Empresa continuará suministrando los uniformes para los equipos en los deportes que la represente así como los demás implementos necesarios.

En los casos de encuentros que se realicen por fuera de la Empresa, suministrará el bus para el transporte de los deportistas, siempre y cuando este servicio no interfiera con el horario de las rutas ordinarias del bus.

Los recursos de este auxilio solo serán para el personal beneficiado de la convención colectiva vigente.

CAPITULO VII

PRIMAS EXTRALEGALES

ARTICULO 36: PRIMAS EXTRALEGALES: A partir de la vigencia de la presente Convención la Empresa reconocerá a sus trabajadores las siguientes Primas Extralegales que no constituyen salario:

1. **PRIMA DE ASISTENCIA.-** La Empresa reconocerá a sus trabajadores de la fábrica, tanto de salarios diarios como a los de salarios mensuales, cuando éstos últimos trabajen en turnos rotatorios, una Prima Extralegal de Asistencia Semanal de cinco mil ciento setenta y siete pesos m/cte. (\$5.177.00) para el primer año y los demás años subsiguientes que tenga de vigencia la presente convención, a aquellos trabajadores que no hayan faltado a su trabajo, sin contar los permisos sindicales, los permisos por redacción de Pliegos de Peticiones y negociación de los mismos, el período vacacional, los días de incapacidad por accidentes de trabajo y los días festivos.

Es voluntad de las partes en aras de reducir las tasas de ausentismo, desarrollar programas educativos en tal sentido.

2. **PRIMA DE ANIVERSARIO O QUINQUENAL.-** Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a sus trabajadores por una sola vez, en cada ocasión y en el mes en que cumpla la fecha de aniversario, la siguiente Prima:

A quien cumpla años

1 a 2	\$ 88.858.00
3 a 4	\$ 120.741.00
5	\$ 205.530.00
10	\$ 412.189.00
15	\$ 584.482.00
20	\$ 846.990.00
25	\$ 973.158.00
30	\$ 1.050.715.00
35	\$ 1.253.754.00
40 en adelante	\$ 1.441.874.00

Esta Prima será ajustada en el IPC por cada año subsiguiente al primero que tenga de vigencia la presente convención.

3. **PRIMA DE VACACIONES.-** Esta prima se pagará en la fecha en que el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones según las siguientes escalas:

Al cumplir años de servicio	Días de salario básico ordinario
1 a 2	15
3 a 4	20
5 a 9	24
10 a 14	30
15 a 19	35
20 a 24	39
25 a 29	45
30 en adelante	48

Durante la vigencia de esta Convención los tres (3) días sábados no se tomarán para calcular el tiempo de vacaciones y la Empresa los pagará con el salario diario que devengue el trabajador el día en que comienza su descanso.

Cuando el trabajador termine su período de vacaciones un día viernes, este se reintegrará a sus labores en el siguiente turno ordinario de trabajo.

Para efectos de computo de los días de vacaciones no se tendrá en cuenta como días hábiles el 24 y el 31 de diciembre.

Si dentro del período vacacional del trabajador coinciden los días 24, 31 de diciembre y/o sábado Santo o Festivo con los tres primeros sábados, el trabajador tendrá derecho a tomarse los días adicionales correspondientes.

4. PRIMA DE ANTIGUEDAD: Durante el mes de diciembre y por el tiempo de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a sus trabajadores una Prima de Antigüedad de acuerdo con la siguiente escala, prima que será pagada en el mes de diciembre de cada año y en los primeros cinco (5) días hábiles:

Al cumplir años de servicio	Días de salario básico ordinario
1 a 2	8
3 a 4	14
5 a 9	19
10 a 14	25
15 a 19	30
20 a 24	36
25 en adelante	41

El valor en pesos de esta prima tendrá un incremento del 17% durante la vigencia de la presente convención.

5. PRIMA DE NAVIDAD.- Durante el mes de diciembre y por el tiempo de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a los trabajadores que estén a su servicio en la fecha de dicho pago una Prima equivalente a treinta

(30) días de salario básico ordinario por el año calendario completo de servicio, aumentando su valor en pesos en un 35% durante la vigencia de la presente Convención.

Esta Prima será rebajada proporcionalmente de acuerdo con los meses completos de servicio, siempre y cuando dicho tiempo de servicio sea de sesenta (60) días. Esta prima se pagará en los primeros cinco (5) días hábiles del mes de diciembre

CAPITULO VIII

SALARIOS

ARTÍCULO 37: FORMA PAGO DEL SALARIO: La Empresa mantendrá el sistema de pago de nómina semanal para los trabajadores de producción, almacén materia prima, producto terminado y mantenimiento y entregará el comprobante de pago de cada trabajador(a) el día miércoles independiente del turno en que se encuentre.

En caso de consignación directa en cuenta bancaria de cada trabajador, la Empresa asumirá el costo de los gastos ocasionados por cuota de manejo de la tarjeta débito, cualquiera que sea la entidad.

ARTICULO 38: SALARIO MINIMO DE ENGANCHE.- A partir de la vigencia de la presente Convención, el salario mínimo de enganche en la Empresa será en un 25% superior al mínimo legal decretado por el Gobierno.

ARTICULO 39: AUMENTO DE SALARIO BASICO ORDINARIO.- Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa incrementará los salarios básicos ordinarios del personal de salario diario en una suma equivalente:

- A) En enero 1o. de 2018 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) a diciembre 31 de 2017, MAS 1 PUNTO.
- B) En enero 1o. de 2019 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) a diciembre 31 de 2018, MAS 2 PUNTOS
- C) En enero 1o. de 2020 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) a diciembre 31 de 2019, MAS 1 PUNTO.
- D) En enero 1o. de 2021 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) a diciembre 31 de 2020, MAS 1 PUNTO.

ARTICULO 40: NIVELACION DE SALARIOS.- Para los efectos del Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa nivelará los salarios básicos de sus trabajadores en cada una de las diferentes secciones de la Fábrica igualándolos con el salario que quede más alto de la misma sección, siempre que se trate del desempeño de un mismo cargo, de una misma sección e igual jornada.

PARAGRAFO : Si se hace necesario reubicar a un trabajador, porque su posición desaparece, podrá la empresa realizar en forma directa la reubicación, sin que esté obligada a nivelar los salarios de los trabajadores que realizan la labor a la cual se reubicó al trabajador y porque este devengaba un salario superior.

ARTICULO 41: PAGO DE INCAPACIDADES.- La Empresa a partir de la presente Convención pagará a sus trabajadores el cien por ciento (100%) de las incapacidades expedidas por la EPS a la que esté afiliado, Pólizas de salud o Fondos de Salud a los que esté afiliado el trabajador, como también pagará los tres (3) primeros días de incapacidad expedidas por el médico que esté prestando sus servicios en Fleischmann Foods S.A. o la E.P.S.

En caso de cambio de póliza se hará por aquella que cubra mayores riesgos y concederá a los trabajadores los permisos para atender las citas médicas y todo lo concerniente a las anteriores entidades estipuladas, autorizando el permiso con una hora y media (1 ½) de anticipación cuando la cita sea en Palmira y tres (3) horas cuando la cita sea en la ciudad de Cali.

CAPITULO IX

OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 42: SEGURO DE SALUD.- La Empresa continuará manteniendo la póliza de seguros de salud, de hospitalización y cirugía, de afiliación voluntaria por parte de los trabajadores y en la cual podrán ser amparados: el trabajador, sus padres, su cónyuge, compañero(a) y sus hijos legítimos, adoptivos o naturales reconocidos.

El nombre del(la) único(a) compañero(a) que se inscriba en el amparo de la póliza, deberá ser previamente registrado en la Oficina de Personal con una anticipación de no menos de seis (6) meses calendario.

Los hijos legítimos, naturales, adoptivos o reconocidos, se ampararán mientras sean menores de dieciocho (18) años de edad, pero por encima de esta edad quedarán amparados quienes comprueben la condición de estudiantes de tiempo completo, los inválidos o dependientes económicamente del trabajador, circunstancia esta última que se comprobará mediante declaración extrajuicio. El

costo de este servicio, así como el excedente que no cubra la póliza de seguros de salud, en casos de hospitalización y cirugía, serán pagados en un ochenta y cinco por ciento (85%) por la Empresa y el quince por ciento (15%) por el trabajador afiliado. El deducible en los casos que se cause, lo absorberá la Empresa.

ARTICULO 43: SERVICIO DE AMBULANCIA.- La empresa ofrecerá mediante empresa especializada, el servicio de ambulancia, para sus trabajadores activos.

Adicionalmente ofrecerá 30 servicios de traslado, por año convencional, a trabajadores, familiares y jubilados enfermos, en ambulancia, para casos de necesidad comprobada en las ciudades de Cali y Palmira.

La Empresa se reserva la facultad discrecional de autorizarlo para otras ciudades en el Departamento

ARTICULO 44: PERMISOS POR CALAMIDADES DOMESTICAS.- La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados para atender casos de calamidad doméstica comprobada, relativa a los padres, el cónyuge o compañero(a), los hijos legítimos reconocidos, adoptivos y los hermanos. También en la calamidad de otros familiares distintos de los anteriores, pero para estos últimos se demostrará la dependencia económica mediante declaración extrajuicio.

Estos permisos se darán en la siguiente forma:

Si la calamidad ocurriere en el municipio de Palmira, hasta tres (3) días hábiles.

Si ocurriere fuera del municipio de Palmira, pero en el Departamento del Valle, hasta cinco (5) días hábiles.

Si ocurriere fuera del Departamento del Valle, hasta ocho (8) días hábiles.

Se entiende por calamidad doméstica el caso fortuito y la fuerza mayor cuando revisten suficiente gravedad a juicio de la Empresa, como también la muerte, o grave enfermedad de las siguientes personas: cónyuge o compañero(a), ascendiente y descendiente del trabajador en línea directa y también a los hermanos. Para los efectos de estos permisos, el trabajador dará el aviso correspondiente a su jefe inmediato, indicando el tiempo que utilizará, para fines de su reemplazo en las labores.

PARAGRAFO: En la calamidad de familiares en la que el trabajador no pueda demostrar la dependencia económica, se concederán permisos no remunerados. Cuando estos permisos no excedan de dieciséis (16) horas laborales, se le dará la oportunidad al trabajador para compensar este tiempo, pagadero en los diez (10) días laborales siguientes a su regreso. En caso de que no pueda pagar durante

este término, se le descontará el valor del tiempo no compensado y el dominical de la semana será proporcional a los días trabajados.

ARTICULO 45: APRENDICES DEL SENA.- La Empresa preferirá en el patrocinio para realizar Cursos de Aprendizaje en el Sena a los hijos y familiares de sus trabajadores, de acuerdo con las normas y reglamentos establecidos por dicha Institución.

Así mismo la Empresa dará todas las facilidades a los estudiantes cuando estén en Etapa Productiva para que desarrollen sus actividades de práctica en el oficio o especialidad para el que fueron patrocinados.

ARTICULO 46: PLAN DE VIVIENDA Y PRESTAMOS ROTATORIOS.- A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la Empresa otorgará prestamos rotatorios preferencialmente a los trabajadores de salario diario, hasta por la suma global de ciento setenta y un millón de pesos (\$ 171.000.000) para el primer año, para los tres años subsiguientes dentro de la vigencia de esta convención el fondo se incrementará en IPC por cada uno de los años.

Se prestará para compra, construcción y/o reparación de vivienda, pago de deuda hipotecaria.

De común acuerdo Empresa y Sindicato a través de una Comisión de dos (2) miembros por cada parte elaborarán la reglamentación respectiva. La reglamentación de estos préstamos será emitida previa designación de las respectivas comisiones.

Lo anterior sin perjuicio de que la Empresa contrate con una urbanizadora o entidad un plan masivo de vivienda.

PARAGRAFO 1.- En caso de muerte del Trabajador deudor de un préstamo de vivienda, estipulado en esta Convención, su cónyuge, hijos y padres que dependan económicamente de él, quedarán exonerados del pago de las deudas originadas en el préstamo de vivienda. En estas mismas condiciones cuando al trabajador se le diagnostique una invalidez permanente, la Empresa exonerará al trabajador de la deuda de dicho préstamo.

ARTICULO 47: TIQUETES AEREOS AL CUMPLIR 20 AÑOS DE SERVICIO.- Cuando el trabajador cumpla 20 años de servicio en la Empresa, ésta hará entrega de un plan vacacional para dos (2) personas a cualquier ciudad del País para el trabajador(a) y su esposo(a), o compañero(a) o hija(o), beneficio que será disfrutado por una sola vez. Adicionalmente la Empresa dará un auxilio de trescientos nueve mil quinientos sesenta y cuatro pesos m/cte. (\$ 309.564.00) para el primero y segundo año de vigencia de la convención, aumentando este valor en el IPC a diciembre 31 de 2019 para el tercero y cuarto año, por una sola vez con cada plan vacacional que se disfrute.

En caso de no tener el trabajador beneficiado los familiares antes enumerados, podrá disfrutar del beneficio con uno de sus padres o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad.

ARTICULO 48: REUNION DE FIN DE AÑO Y ANCHETA.- La Empresa realizará una fiesta de integración en un día sábado hábil del mes de Diciembre, preferiblemente en un sitio campestre durante la vigencia de esta Convención a sus colaboradores, como también obsequiará a los mismos una ancheta navideña. La Empresa obsequiará al Sindicato en Diciembre, 5 anchetas navideñas iguales a las de sus colaboradores.

ARTÍCULO 49: FIESTA INFANTIL DE NAVIDAD.- La Empresa en un día sábado hábil del mes de diciembre, realizará una fiesta para los hijos de los trabajadores activos y jubilados: hijos legítimos, naturales reconocidos o adoptivos, hasta la edad de 12 años. Los trabajadores activos y jubilados que no tengan hijos menores de 12 años podrán traer un nieto, un hermano o un sobrino. Los trabajadores solteros y casados sin hijos podrán traer un hermano o un sobrino. La Empresa obsequiará un regalo a cada niño que asista a la fiesta. La Empresa dará el día libre a todos sus Trabajadores para que puedan asistir a dicho Evento, de igual manera dará el día libre para la fiesta de los Trabajadores.

ARTICULO 50: BONO ESPECIAL DE CONVENCION.- La Empresa pagará dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la firma de la Convención, un Bono Especial a sus trabajadores de salario diario, por la suma de novecientos mil pesos (\$900.000) mc/te. por una sola vez.

ARTICULO 51: SERVICIOS Y BENEFICIOS POR LA COOPERATIVA.- La Empresa a partir de la firma de la presente Convención cederá a la Cooperativa Multiempresas Ltda. para el ahorro de cada Asociado por partes iguales el resultante de la venta mensual del churupo. Se entiende por churupo: los tambores de cartón, bolsas plásticas o de papel usado, desperdicios de madera y lonas en mal estado, chatarra, canecas de 55 galones y vidrios.

La Cooperativa reglamentará los precios de venta y las cantidades a vender a los trabajadores. La distribución de estos ingresos se podrá adecuar a los Reglamentos Contables Internos de la Cooperativa. También la Cooperativa informará mensualmente por cartelera el valor neto de estos ingresos.

ARTICULO 52: ASAMBLEA COOPERATIVA.- Cuando la Cooperativa convoque a Asamblea General o de Delegados, la Empresa hará los cambios de programación y turnos necesarios para que asista el mayor número posible de cooperados y los Directivos de la Cooperativa gozarán de los permisos

remunerados necesarios para las reuniones. Se concederá a los Directivos de la Cooperativa y Cooperados designados por el Consejo de Administración, los permisos remunerados necesarios para asistir a cursos y seminarios cooperativos sin exceder de tres (3) días cada evento. Estos permisos serán hasta para dos (2) personas. La Empresa continuará dando a la Cooperativa Multiempresas Ltda. los servicios que en la actualidad le suministra.

CAPITULO X

ACUERDOS VARIOS

ARTICULO 53: COMITE DE MEDICINA, HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL.- Este Comité funcionará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, y en el tendrán representación tres (3) trabajadores y tres (3) representantes de la empresa, pertenecientes a las diferentes secciones, de la planta, con sus respectivos suplentes quienes actuarán en ausencia de los principales. Este Comité se reunirá por lo menos una (1) vez al mes o cuando sea necesario. La elección del Comité se hará en la forma como lo ordena la Ley.

Cuando reunido el Comité, éste o alguna de las partes considere conveniente la presencia de un trabajador relacionado con un hecho que lo afecte, podrá invitarlo a fin de obtener mayor información y elementos de juicio para hacer recomendaciones y mayor claridad. La Empresa preferirá a los miembros del Comité y otros trabajadores de la Empresa, para su asistencia a distintos eventos de formación y de participación relacionados con la Salud Ocupacional o la Seguridad Industrial, siendo de su cargo los gastos en que se incurra. El Comité presentará a la Empresa un programa o plan de actividades y un presupuesto de gastos de inversión, acorde con las proyecciones que la Empresa haga en su presupuesto de operación para el año respectivo.

ARTICULO 54: INFRACCIONES DE TRANSITO.- En los casos de infracciones de tránsito cometidas por motoristas, mensajeros y personal previamente autorizado en funciones de la Empresa, ésta atenderá las gestiones que el caso demande a través de su Departamento Legal o de la Compañía de Seguros en la que se encuentra amparado el vehículo.

La Empresa concederá los permisos remunerados que necesiten los trabajadores para atender citaciones o requerimientos de carácter judicial, previa presentación de la citación oficial del caso.

En los casos en que un trabajador de la Empresa sea detenido por las autoridades, la Empresa a través de su abogado se informará del caso y si el hecho que se le imputa no configura delito, atenderá las gestiones para obtener la libertad del trabajador y será reintegrado nuevamente a sus labores en igualdad de condiciones.

ARTICULO 55: VENTA DE MUEBLES, ENSERES Y VEHICULOS.- La Empresa podrá vender a sus trabajadores artículos como activos fijos, muebles, enseres y vehículos mediante ofrecimiento que se anunciarán con diez (10) días de anticipación, aviso en el cual se indicarán los valores de las posturas mínimas aceptables.

ARTICULO 56: TELEFONO PUBLICO.- La Empresa solicitará a la Empresa de Teléfonos el servicio de un teléfono público local y larga distancia. En caso de daño del teléfono monedero o en caso de retiro de éste por la Empresa de Teléfonos de Palmira, la Empresa autorizará las llamadas en caso de calamidad doméstica, utilizando el teléfono de Portería con autorización del Jefe Inmediato.

ARTICULO 57: IGUALDAD DE BENEFICIOS.- A partir de la vigencia de la presente Convención, si la Empresa diere beneficios superiores o adicionales a los pactados a esta Convención, los hará extensivos a todos sus trabajadores.

ARTÍCULO 58: FOLLETO DE CONVENCION.- La Empresa hará por su cuenta la impresión de la presente Convención y entregará dentro de los sesenta (60) días siguientes de su firma, 80 ejemplares de la misma a la Organización Sindical.

ARTICULO 59: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.- La presente Convención regirá a partir del 1o. de Enero de 2018 con una vigencia de cuarenta y ocho meses (48); es decir, hasta el 31 de Diciembre del 2021 inclusive.

ARTICULO 60: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.- La Empresa ratifica lo contenido en el artículo 53 de la Constitución Nacional en cuanto a normas vigentes de trabajo y lo estipulado en el artículo 21 del código sustantivo del trabajo, en el sentido que la empresa aplicará el principio de favorabilidad consignados en dichos artículos, tal y como lo estipula la ley.

Para constancia se firma a los diez (10) días del mes de Abril dos mil dieciocho (2018) como aparece a continuación:

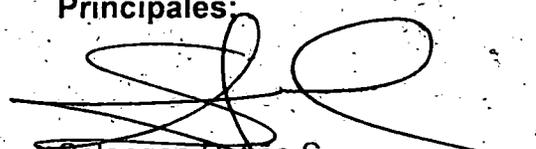
POR LA EMPRESA

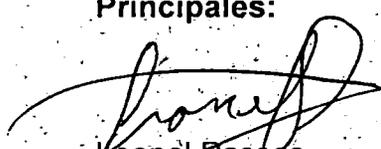
Negociadores por la Empresa

Negociadores por el Sindicato

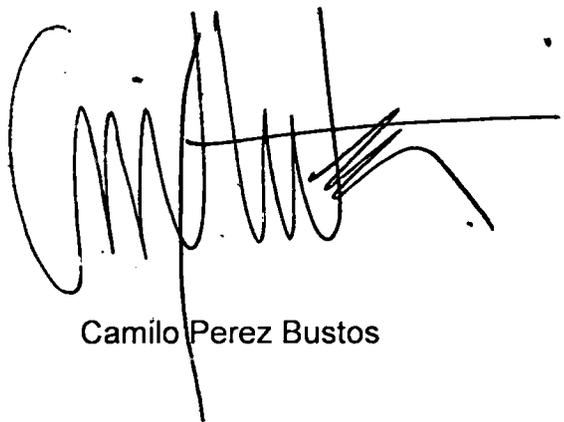
Principales:

Principales:

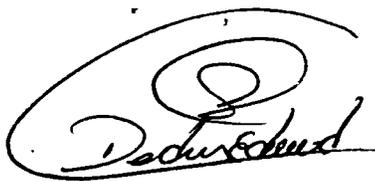

Solange Patino S.


Leonel Passos

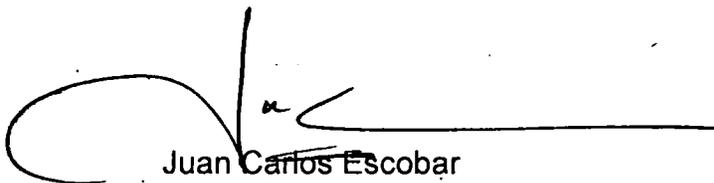




Camilo Perez Bustos



Eduard de la Cruz



Juan Carlos Escobar

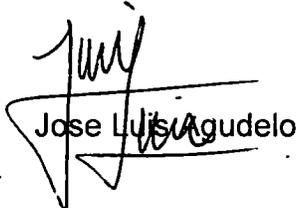
Suplentes:



Aldemar Gonzalez



Héctor Roldán



Jose Luis Agudelo

