

Chia – Cundinamarca, Agosto 24 de 2016;

2467

9025175-16-1420

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

PARA: DOCTOR MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL

DE: INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CHÍA

ASUNTO: Remisión Depósito Convención Colectiva.

Cordial saludo:

Adjunto a la presente y para los fines pertinentes de Ley, le remitimos el Depósito de la Convención colectiva de Trabajo, suscrita entre la Empresa: **GREIF DE COLOMBIA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS Y TRANSPORTADORAS DEL SECTOR "SINTRAIME"**.


Atentamente,



CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA

Anexo(s): lo enunciado, contentivo en 24 folios.

Transcriptor: Sandra D.
Elaboró: Sandra D.,
Reviso/Aprobó: C. Gómez

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

Dirección Territorial de CHIA
 Inspector de Trabajo CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA

Número 16

CIUDAD: CHIA	FECHA: 24 08 2016	HORA: 2:00 P.M.
---------------------	--------------------------	------------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUÍS MARÍA SERRANO CHAVES		
No. IDENTIFICACIÓN	19.311.926		
CALIDAD	FISCAL SINTRAIME SUBDIRECTIVA BOGOTÁ		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 16 N° 13-49 OFICINAS 301/201		
No. TELÉFONO	2433174	Correo Electrónico	sintraimejuntanacional@gmail.com

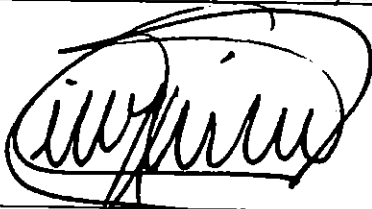
TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	GREIF DE COLOMBIA Y SINTRAIME					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS Y TRANSPORTADORAS DEL SECTOR "SINTRAIME"					
CUYA VIGENCIA ES	DEL 1° DE JULIO DE 2016 AL 30 DE JUNIO DE 2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	43	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios			21	

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.

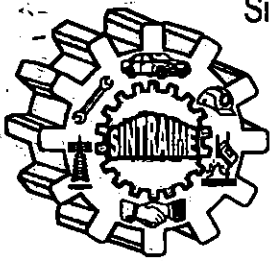
Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.



CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA
 Inspector de Trabajo () de ()



(Nombre y firma) Luis Maria Serrano Chaves
 El Depositante



Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metal-Mecánica, Metálica,
Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras,
Transportadoras, Afines y Similares del Sector

"SINTRAIME"

Filial de FUNTRAENERGETICA • UIS - TEMQPIA • FSM

Personería Jurídica No. 1239 de Julio 26 de 1967

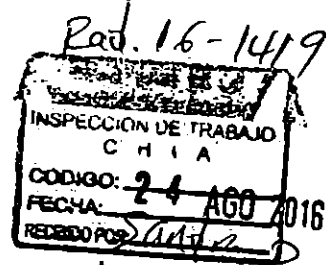
NIT. 860.045.398-1



**DIRECTIVA
NACIONAL**

Bogotá D. C., Agosto 23 de 2016

Doctor:
PABLO EDGAR PINTO PINTO
DIRECTOR TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
MINISTERIO DE TRABAJO



Hora: 14:30

**REFERENCIA: DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA
GREIF COLOMBIA S. A. Y SINTRAIME**

Respetuoso Saludo:

Adjunto a la presente, hacemos llegar a su despacho cuatro ejemplares originales de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la **EMPRESA GREIF COLOMBIA S.A.** y el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, Afines y Similares del Sector "**SINTRAIME**", firmada el día 19 de Agosto de 2016, para su depósito legal.

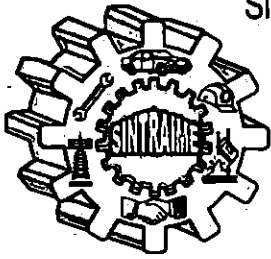
Agradecemos la atención prestada.

Cordialmente,

JUNTA DIRECTIVA SINTRAIME NACIONAL


JORGE LUIS RESTREPO CORREA.
Presidente

Trabajamos por la Unidad del Sindicalismo de Industria Colombiano



**DIRECTIVA
NACIONAL**

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metal-Mecánica, Metálica,
Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras,
Transportadoras, Afines y Similares del Sector

"SINTRAIME"

Filial de FUNTRAENERGETICA • UIS-TEMQPIA • FSM

Personería Jurídica No. 1239 de Julio 26 de 1967

NIT. 860.045.398-1



Bogotá, D.C., Agosto 24 de 2016

Señor:
**INSPECTOR DE LA TERRITORIAL
DEL TRABAJO DE CHIA
CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA
E. S. D.**

JORGE LUIS RESTREPO CORREA, mayor de edad vecino de Medellín- Antioquia, identificado con C.C. N° 70'058.476, en mi calidad de Presidente y Representante Legal del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR "SINTRAIME"** me permito ante usted, autorizar al compañero: **LUIS MARIA SERRANO CHAVES**, fiscal de nuestra Subdirectiva Seccional Sintraime Bogotá para realizar el depósito de la nueva Convención Colectiva de Trabajo firmada entre la empresa **GREIF DE COLOMBIA** y **SINTRAIME**, **CON UNA VIGENCIA DEL 1º DE JULIO DE 2016 AL 29 DE JUNIO DE 2018.**

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAIME"


JORGE LUIS RESTREPO CORREA
Presidente

Trabajamos por la Unidad del Sindicalismo de Industria Colombiano

J. P. P. 3

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO GREIF COLOMBIA S.A.

CAPITULO PRIMERO

Normas Básicas Finalidad y Alcance

(Handwritten mark)

Artículo 1. La presente Convención de trabajo se celebra entre GREIF COLOMBIA S.A. con domicilio principal en Cota-Cundinamarca y sus trabajadores representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, afines y similares del Sector "Sintraime" con Personería Jurídica No. 1.239 de julio 26 de 1967 con domicilio en Bogotá, para fijar las normas que regirán por condiciones y lugar de trabajo, los contratos individuales de Trabajo durante su vigencia. A ella se le consideran incorporadas todas las disposiciones legales pertinentes. Las disposiciones de la presente Convención Colectiva sustituyen totalmente a las contenidas en las Convenciones anteriores, ya que en la presente se han agrupado y compilado los distintos puntos vigentes.

Diálogo Constante

Artículo 2. La empresa y el sindicato se reunirán por lo menos cinco (5) veces por año para tratar los diferentes problemas de la empresa y sus trabajadores y en especial los relativos a la productividad dentro de la empresa y a aquellos que proponga el sindicato.

(Handwritten mark)

El sindicato acepta que en su responsabilidad, hasta donde sus posibilidades se lo permitan, controlar el ausentismo de los trabajadores como factor de productividad, y la empresa por su parte se compromete a desarrollar hasta donde las posibilidades se lo permitan una política que asegure el mejoramiento de las relaciones con el sindicato y sus trabajadores.

Definición de familia

Artículo 3. Para efectos de la aplicación de esta Convención, se entiende como familiares del trabajador.

- a) Cuando el trabajador es soltero: El padre y la madre, la madre adoptiva, la compañera permanente y registrada, los hijos naturales reconocidos menores de 18 años.
- b) Cuando el Trabajador es casado: El padre, la madre, la madre adoptiva, la esposa o en el caso de separación legal, la compañera permanente o registrada,

(Handwritten mark)

S. camargo

(Handwritten signature)

Luis F.

J. P. ...

e. igualmente los hijos legítimos, naturales o adoptivos reconocidos menores de 18 años.

- c) Cuando el trabajador es viudo: El padre, la madre y los hijos menores de 18 años.
- d) Gozarán de los beneficios de la Convención, los hijos legítimos o naturales mayores de 18 años y menores de 25 años que estén cursando estudios secundarios, técnicos o universitarios y que no devenguen sueldo, ni reciban suma alguna y dependan en su totalidad económicamente del trabajador.
Así mismo, gozarán de los beneficios de esta convención los hijos legítimos o naturales que sufran de alguna invalidez que les impida trabajar previa comprobación médica.

CAPITULO SEGUNDO

Derecho del Sindicato Representación de los trabajadores

(Handwritten mark)

Artículo 4. La empresa seguirá reconociendo como Entidad Jurídica y representativa de los trabajadores al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, afines y similares del Sector "Sintraime". Así mismo, reconoce a los Organismos Sindicales Federación de Trabajadores "Funtramiexco" y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia "CUT", a las cuales se encuentra afiliado el sindicato pactante para los efectos de Negociación Colectiva o Individual.

Artículo 5. La presente Convención Colectiva de trabajo será la única Convención que regirá en la empresa, GREIF COLOMBIA S.A., y se aplicará a todos los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en los Artículos 38 y 39 del Decreto 2351 de 1965. En consecuencia, no se podrán firmar pactos Colectivos.

(Handwritten mark)

Auxilio Sindical

Artículo 6. La empresa auxiliará a Sintraime Nacional con la suma de \$700.000 anuales, y el mismo valor para la seccional de Sintraime en Cartagena.

Descuento por Convención:

Artículo 7. La empresa descontará a cada uno de los trabajadores el valor de los primeros quince días (15) del aumento del salario que se llegare a pactar con la presente Convención Colectiva de trabajo y toda suma de dinero que ordene el Sindicato por concepto de cuotas.

(Handwritten mark)

J. Camargo

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

J. P. ...
5

Las cuotas serán ordinarias, extraordinarias, o multas, las cuales serán entregadas al tesorero del Sindicato.

Permisos Sindicales.

Artículo 8. La empresa concederá permisos remunerados para los trabajadores de la planta de cota afiliados a Sintraime y para la seccional Cartagena así:

- a) Por cincuenta (50) horas al mes no acumulables a máximo dos miembros de la Junta Directiva, a la Comisión de Reclamos y al Subtesorero de Sintraime para cumplir diligencias inherentes a su cargo.
- b) La empresa concederá permiso remunerado a dos (2) miembros del Sindicato Sintraime para adelantar cursos sindicales, seminarios, asistir a congresos sindicales, asambleas nacionales auspiciadas por Sintraime, Funtramiexco y la CUT, por un máximo de cuarenta días laborales por año. Auxiliará a los elegidos en caso de que los cursos sean fuera de la ciudad, pero dentro del país con el 50% de los pasajes, previa presentación de los documentos correspondientes, comprobantes del caso. La empresa se abstendrá de conceder estos permisos si no son solicitados con anterioridad de cinco (5) días.

(Handwritten mark)

Fuero Sindical.

Artículo 9. La empresa reconoce y hace extensivo el Fuero Sindical con todas las garantías a:

- a) A tres (3) trabajadores así: Dos que integren la Comisión de Reclamos, un tercero que ejerza las funciones sub-tesorero, los cuales serán nombrados por la Junta Directiva. Así mismo, la empresa reconoce Fuero Sindical máximo a dos (2) trabajadores que sean elegidos a la Junta Directiva nacional de Sintraime.

Comité Obrero Patronal.

Artículo 10. Continuará operando el Comité Obrero Patronal integrado por dos (2) representantes del Sindicato cuyas funciones seguirán siendo:

Estudiar que permisos son necesarios y por cuanto tiempo, escoger la calidad de los zapatos de seguridad y ropa de trabajo que deba darse a los trabajadores en cumplimiento de esta Convención y las indicadas en los artículos de esta Convención.

Las decisiones del comité deberán consultar y fomentar ante todo las buenas relaciones entre la empresa y sus trabajadores.

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

S. Camargo

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

[Handwritten signature]

En caso de no llegar a un acuerdo en alguna decisión, el comité nombrará a un tercero para que decida dentro del término que el comité señale y su fallo será obligatorio e inapelable, pero no ilegal.

Negociación Colectiva

Artículo 11. La negociación del Pliego de Peticiones se realizará en Cota-Cundinamarca.

La empresa reconocerá permiso remunerado a los trabajadores integrantes de la Comisión negociadora, que asistan a las reuniones, para ausentarse de su trabajo por toda la jornada laboral en los días en que hubiere sesiones por la negociación del Pliego de Peticiones y durante las reuniones, además la empresa otorgara las garantías de desplazamientos como pasajes aéreos, gastos de alimentación y hospedaje a los trabajadores que laboran en la sede de Cartagena. La empresa concederá permiso sindical remunerado a los miembros de la Comisión Negociadora por el tiempo necesario para los trámites ante el Ministerio de Trabajo.

CAPITULO TERCERO

Auxilio de Alimentación y Servicios de Cafetería

Artículo 12º

Comité de Control

Con el fin de dar oportunidad a los trabajadores de supervigilar el buen funcionamiento y organización de la cafetería puesta por la empresa, se creará un comité de control integrado por un representante de la empresa y un representante del sindicato con sus respectivos suplentes y cuyas funciones serán:

- a) Vigilar por el buen orden y aseo de la cafetería.
- b) Ser responsables por la elaboración del menú, como tal debe entenderse, la elaboración de lista de alimentos que deben prepararse todos los días buscando principalmente un balance proteínico en los alimentos a servir.
- c) Vigilar constantemente que la calidad del menú no baje ni se sirvan alimentos en estado de descomposición.
- d) Vigilar para que el Administrador de la Cafetería reponga todo lo que se dañe, o deteriore de acuerdo al inventario de utensilios.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

Josefina 7

- e) Estudiar, aceptar las solicitudes del costo de almuerzo y elevar el estudio respectivo a consideración de la empresa.
- f) Presentar solicitud a la empresa de cambio de administrador cuando por deficiencia, renuncia o imposibilidad de atender la cafetería, el comité considere necesario su reemplazo.
- g) Vigilar para que haya un mutuo respeto entre los trabajadores y empleados de la cafetería.
- h) Informar a los jefes respectivos las faltas cometidas contra el Reglamento interno de trabajo dentro de la cafetería.
- i) Informar cada mes a la empresa y a los trabajadores la situación en el momento de la cafetería.

Artículo 13. Con el objeto de dar viso legal y comercial, la empresa firmará contrato de Arrendamiento y Administración con el Administrador de la cafetería.

Valor del Almuerzo

Artículo 14. Durante la vigencia de la presente convención quienes hagan uso de la cafetería, ya sea que trabajen 9 ½ u 8 horas diarias, pagarán el 1% del costo total del almuerzo, la suma restante para cubrir el valor del almuerzo estará a cargo de la empresa.

En caso de que haya variación en el valor del almuerzo, los incrementos serán asumidos por la empresa y el trabajador sólo aportará el 1% del costo total del almuerzo durante la vigencia de la presente Convención.

Pago del Almuerzo

Artículo 15. Los trabajadores autorizan a la empresa para descontar del salario el valor correspondiente a la tiquetera para almuerzo, e igualmente la empresa se obliga a cancelar semanalmente al administrador los tiquetes de almuerzo que éste presente y las cuotas correspondientes a la empresa.

Artículo 16. Quienes no hagan uso de la cafetería recibirán un auxilio de \$15.00. Expresamente se estipula que los auxilios pactados en este artículo, cualesquiera que sea la forma que lo reciban no constituyen salario y por lo tanto no incidirán en la Liquidación de Prestaciones de cualquier clase que sea.

S. Camargo

llllllll

luis

Handwritten signature 8

Artículo 17. Cuando se establezcan turnos permanentes de ocho (8) horas durante 24 horas del día, tal como lo contempla el Código la empresa suministrará una alimentación en cada turno sin costo alguno para el trabajador.

Auxilio de Alimentación

Artículo 18.

- a) A partir del 01 de Julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2017 la empresa dará un auxilio de comida sin incidencia salarial de \$5.800,00 diarios, y para el segundo año de vigencia de la presente convención, es decir, para el período comprendido entre el 01 de julio de 2017 al 30 de junio de 2018, la empresa dará un auxilio de comida sin incidencia salarial de \$5.800,00 diarios para los trabajadores que habiendo comenzado sus labores a las 7:00 a.m. deban trabajar horas extras hasta las 8:00 p.m.
- b) Cuando el trabajador que habiendo salido de la planta regrese a ésta y no encuentre almuerzo en el casino por regresar fuera del horario, la empresa pagará al trabajador el valor vigente del almuerzo.

Leche

Artículo 19. La empresa auxiliará a cada uno de los trabajadores de la secciones de pintura, soldadura y limpieza tapa fondo con una botella diaria, además proporcionará 1/2 botella de leche diaria para cada uno de los trabajadores restantes.

Handwritten signature

CAPITULO CUARTO

Educación y Deportes

Auxilio Monetario

Artículo 20.

- a) La empresa determinará la suma de \$4.600.000 anuales como Auxilio de Educación para los hijos de los trabajadores y para la educación de los trabajadores de la planta de Cota y la suma de \$15.000.000 anuales como Auxilio de Educación para los hijos de trabajadores y para la educación de los trabajadores de la planta de Cartagena, distribuida, por iguales partes, entre quienes acrediten estar cursando Primaria, Bachillerato, Carreras intermedias y/o Técnicas o Universidad.
- b) El auxilio pactado en este artículo solamente será para ser distribuido entre los hijos y los trabajadores del personal perteneciente a la nómina diaria.

Handwritten signature

Si Camargo

Handwritten signature

Handwritten signature
Lois

Justicia 9

- c) El comité de educación estará integrado por un representante de la empresa y un representante del sindicato.
- d) El comité de educación reglamentará la forma de distribución de los auxilios, y publicará la fecha límite para entrega de los certificados de matrícula.
- e) La empresa facilitará el horario a sus trabajadores para cursar estudios siempre y cuando no se perjudique el proceso de producción. En caso de discrepancia, decidirá el gerente de la empresa o quien haga sus veces.

Deportes, Recreación y Cultura

Artículo 21.

- a) La empresa en su ánimo de intensificar internamente los deportes, la recreación y cultura de sus empleados auxiliará al comité de deportes de la planta de Cota con la suma de \$700.000 anuales y para el comité de deportes de la planta de Cartagena con la suma de \$900.000 en aquellos eventos organizados directamente por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, afines y similares del Sector "Sintraime" y autorizados por la empresa.
- b) El respectivo comité de deportes estará integrado por un representante de la empresa y un representante del sindicato.
- c) La suma que la empresa aporta será administrada por el comité y será depositada a la seccional que corresponda.

[Handwritten signature]

CAPITULO QUINTO

Estabilidad y Sanciones

Artículo 22. La empresa GREIF COLOMBIA S.A., garantiza a todos sus trabajadores la estabilidad y en consecuencia no podrá hacer despidos sin Justa Causa. Cuando la empresa considere que hay justa causa para sancionar a un trabajador o dar por terminado unilateralmente por violación de la ley o del reglamento interno de trabajo, está obligado a efectuar el siguiente procedimiento:

- 1. La empresa notificará por escritos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrida la falta, al trabajador inculpado, con copia al sindicato al cual pertenece el notificado y al jefe que reporta la falta, para que dentro de los dos (2) días hábiles

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10

siguientes a la notificación se presente a descargos. En ésta reunión de descargos estará presente el trabajador, dos representantes del sindicato al cual pertenece, el supervisor inmediato que reportó la falta y un representante de la empresa.

2. En esta reunión el trabajador presentará sus descargos y el superior inmediato dejará constancia del cargo. De dicha reunión se levantara un acta.
3. En caso de que el trabajador se presente sin representación sindical, se dejará constancia en el Acta y cuando la representación sindical por negligencia o por otra razón no asista para cumplir éste trámite, en ninguna forma invalidará el trámite aquí expresado.
4. En caso de fuerza mayor en la cual la representación sindical no pueda hacerse presente en la reunión de descargos, ésta informará a la empresa y en dicho caso la reunión se aplazará máximo por un (1) día.
5. El trabajador inculpado continuará desempeñando sus labores habituales hasta tanto no se defina su situación.

No producirá efecto alguno el despido que la empresa efectúe incumpliendo el anterior procedimiento y en consecuencia queda obligada a reintegrarlo pagándole los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure cesante.

Artículo 23. Si habiendo llenado el anterior procedimiento, la empresa persiste en la sanción o despido del trabajador le queda expeditas las sanciones que la Ley establece, si la acción laboral promovida por el trabajador comprobare que no hay causa justa para el despido, la empresa lo reintegrará pagándole los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure cesante.

[Handwritten signature]

Hoja de Vida del Trabajador.

Artículo 24. Al suscribirse la presente Convención Colectiva, la empresa retirará de las hojas de vida de los trabajadores las llamadas de atención, memorandos o sanciones que perjudiquen la conducta del trabajador.

Cada año se revisarán las hojas de vida de los trabajadores para retirar de las mismas las llamadas de atención y sanciones a aquellos trabajadores que no hayan reincidido en faltas disciplinarias.

[Handwritten signature]
Luis S. [unclear]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPITULO SEXTO

Permisos y descansos Remunerados

Por Defunción.

Artículo 25. La empresa concederá permisos remunerados por tres (3) días a los trabajadores en caso de defunción de los familiares aceptados en esta Convención, si ésta ocurriere dentro de la ciudad, pero si la defunción fuere en otra ciudad diferente al Distrito Capital, el permiso será de cinco (5) días, adicionales a los establecidos actualmente por Ley

Para Diligencias. Igualmente, se dará permiso remunerado para atender diligencias de adquisición o renovación de carnet de sanidad, documentos de identificación, firma de escritura de adquisición de su casa de vivienda, siempre y cuando con estos permisos no se perjudique la producción. En caso de Maternidad de la esposa o compañera permanente se le concederá al trabajador permiso por dos (2) días laborales adicionales a los de Ley. Los permisos para atender la cita a la EPS, no serán descontados pero serán controlados por la empresa.

Calamidad Doméstica.

Artículo 26. En caso de enfermedad grave debidamente comprobada de los padres, hijos, esposa (o), compañera (o) permanente del trabajador, la empresa concederá un día de permiso remunerado. En caso de muerte de los hermanos y suegros del trabajador la empresa concederá dos (2) días de permiso remunerado. En caso de incendio o inundación de la vivienda del trabajador la empresa concederá permiso remunerado por dos (2) días que podrán ser prorrogables, de acuerdo a la gravedad de la calamidad, a juicio de la empresa. Para comprobar el hecho que constituya la calamidad doméstica, el trabajador dispondrá de quince días comunes contados a partir de la terminación del permiso correspondiente.

El trabajador deberá dar aviso a la empresa sobre la ocurrencia de la calamidad doméstica para disfrutar del permiso correspondiente.

Artículo 27. La empresa concederá 20 minutos de descanso remunerado entre las 12:05 p.m. a 12:25 p.m.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

José P. P.

CAPITULO SÉPTIMO

Préstamos y Auxilios

Fondo para Préstamos

Artículo 28. La empresa aumentará el fondo para préstamos al personal de la planta de cota la cantidad de \$3.500.000 con un cupo máximo de \$1.000.000 por trabajador, y para el personal de la planta de Cartagena la cantidad de \$4.500.000 con un cupo máximo de \$1.000.000 por trabajador.

Artículo 29. La empresa hará préstamos personales a sus trabajadores. Los plazos para pagar el préstamo serán de dos (12) meses máximos. De acuerdo a la reglamentación existente del fondo.

Parágrafo primero: Cuando un trabajador que debiendo dinero al fondo y por este concepto no pueda recibir un nuevo préstamo, se le muera algún familiar inscrito en la empresa, el fondo prestará dinero para gastos de entierro y este préstamo adicional deberá ser pagado en el plazo de doce (12) meses siguientes a la fecha de otorgamiento.

Parágrafo Segundo: La empresa pagará a los trabajadores los auxilios correspondientes a este Artículo máximo tres (3) días de haber sido presentados, salvo en el caso de no haber suficientes fondos, y el Sindicato podrá efectuar cuando lo considere oportuno la revisión de los respectivos libros de control, previa solicitud al contralor de la empresa.

(Handwritten mark)

Libranzas

Artículo 30. La empresa acepta firmar las libranzas de fondo de ahorro créditos y Cooperativas siempre y cuando el trabajador tenga respaldo y el monto de la obligación no sobrepase el 60% de las cesantías.

(Handwritten mark)

Anteojos

Artículo 31. En caso de que por razones de Accidente de trabajo, la EPS, formule gafas al trabajador, estas serán pagadas por la empresa.

(Handwritten mark)

La empresa auxiliará a sus trabajadores con la suma de \$370.000 para cada uno, o el costo total de la factura siempre y cuando no sobre pase el valor de \$370.000 para compra de anteojos, por prescripción médica, por una sola vez cada año durante la vigencia de la presente Convención.

(Handwritten mark)

S. Camargo

(Handwritten mark)

[Handwritten signature]
13

Transporte.

Artículo 32. La empresa dará un auxilio de transporte adicional al estipulado por la ley a partir del 01 de Julio de 2016 hasta el 30 de Junio de 2017 de \$22.000 mensuales y para el segundo año de vigencia de la presente convención, es decir, para el período comprendido entre el 01 de julio de 2017 al 30 de Junio de 2018 de \$22.000 para todo el personal, este subsidio no será computable como factor de salarios.

La empresa pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte a que hace referencia el Código Sustantivo de Trabajo en su Ley 1959 y decretos Reglamentarios y en la cantidad que los Decretos reglamentarios tienen y sin tope salarial.

Por Maternidad

Artículo 33. Por maternidad de la esposa o compañera permanente e inscrita y aceptada por la empresa, GREIF COLOMBIA S.A., dará un auxilio de maternidad al trabajador de \$350.000 cuando nazca el bebé. Este auxilio se hará extensivo a los casos de maternidad de las trabajadoras de la empresa. Este auxilio no lo perderá el beneficiario cuando el niño nazca muerto.

Cuando los padres trabajen en la empresa se beneficiará uno solo de ellos. Este auxilio de maternidad se perderá en caso de aborto provocado.

[Handwritten signature]

Por defunción

Artículo 34. La empresa auxiliará a los trabajadores con la suma de \$1'600.000 en caso de defunción de sus padres, hijos, esposa(o) compañera(o) permanente. Este auxilio será por cada caso que se presente. Igualmente se hará extensivo a los hermanos cuando dependan única y exclusivamente del trabajador.

[Handwritten signature]

CAPITULO OCTAVO

Primas

Prima de Navidad

Artículo 35 La empresa dará una prima extralegal de Navidad de cuarenta (40) días de salario básico para el personal de la planta de Cota y de la planta de Cartagena.

[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

14

Prima de Vacaciones.

Artículo 36. Para quienes tuvieren un año de servicios en la empresa continuos o discontinuos en el momento de disfrutar de sus vacaciones, la empresa dará una prima extralegal equivalente a 25 días de salario básico. Esta prima es un derecho por vacaciones cumplidas y por lo tanto no se perderá en el caso de que el trabajador no salga a disfrutar del descanso en el momento mismo en que se cumpla el tiempo que otorga el derecho de sus vacaciones.

Prima de Semana Santa:

Artículo 37. La empresa dará una prima extralegal de Semana Santa de siete (7) días de salario básico para el personal de la planta de Cota y de la planta de Cartagena. Esta prima debe ser pagada a más tardar el lunes santo de cada año.

Prima de Asistencia.

Artículo 38. A los trabajadores que cumplan con el horario de trabajo establecido por la empresa y que durante el mes no se ausenten de su trabajo excepto por los permisos sindicales pactados en esta Convención, por accidentes de trabajo, por vacaciones, por hospitalización y post-operatorio, la empresa reconocerá dos (2) días de salario básico que serán pagados mensualmente, conjuntamente con el anticipo de salario siguiente al mes que se cause.

Prima de Calor.

Artículo 39. La empresa pagará una prima de calor de \$1.000 diarios en la salida del horno. Esta prima no se computa como factor de salario.

Al personal Temporal que labore en esta área se le pagará directamente la prima.

Prima de Antigüedad.

Artículo 40. Para quienes cumplan cinco (5) años de servicio, la empresa pagará 10 días de salario ordinario fijo o básico, para quienes cumplan diez (10) años de servicios, la empresa pagará 20 días de salario ordinario fijo o básico, para quienes cumplan quince (15) años de servicio, la empresa pagará 30 días de salario ordinario fijo o básico, para quienes cumplan veinte (20) años de servicio, la empresa pagará 40 días de salario ordinario fijo o básico, para quienes cumplan veinticinco (25) años de servicio, la empresa pagará 50 días de salario ordinario fijo o básico, para quienes cumplan treinta (30) años de servicio, la empresa pagará 55 días de salario ordinario fijo o básico, para quienes cumplan treinta y cinco (35) años de servicio, la empresa pagará 60 días de salario ordinario fijo o básico.

[Handwritten signatures and initials]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 15

Es expresamente entendido en este artículo que esta prima se pagará solamente una vez durante la vigencia de la Convención.

CAPITULO NOVENO

Salarios.

Aumentos

Artículo 41. Para el primer año de vigencia, la empresa concederá un aumento de salarios a partir del 01 de Julio de 2016 del 7% y adicional un 1% a los trabajadores de GREIF COLOMBIA S.A que devenguen menos de 2 SMMLV, para el segundo año de vigencia el incremento será a partir del 01 de julio de 2017 en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor correspondiente al periodo anual comprendido entre 01 de Julio de 2016 y 30 de junio 2017 más 1%. Los índices de precios al consumidor serán certificados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Los aumentos mencionados anteriormente se efectuaran sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2016, el primero y el 30 de junio de 2017 el segundo de ellos.

Artículo 42. El salario de enganche será de \$125.000 sobre el mínimo establecido por Ley mensualmente.

CAPITULO DÉCIMO

Seguridad Social e Higiene Industrial

Artículo 43. Por las incapacidades ordenadas por la EPS, la empresa pagará a sus trabajadores el salario completo a partir del primer día pero la empresa se encargará de cobrar a la EPS, la parte que éste deba pagar al trabajador y tales sumas las considerará la empresa a su favor como recuperación en parte de sus desembolsos por las incapacidades.

Artículo 44. En caso de accidente de un trabajador, sufrido en el viaje de ida o regreso de la casa a la empresa para cumplir una jornada laborable o cumplir comisiones sindicales contempladas y autorizadas por la empresa en la Convención Colectiva de trabajo, la empresa se compromete a suministrar a la ARL, el informe patronal sobre el accidente dándole a éste carácter de accidente de trabajo, para que sea la ARL, quien califique si el accidente lo acepta como accidente de trabajo o no.

En ninguna forma la empresa se obliga con acciones posteriores en caso de que éste sea negado por la ARL.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
16

Artículo 45. La empresa hará extensiva la incapacidad por enfermedad profesional, accidente de trabajo, enfermedad no profesional a siete (7) meses (doscientos diez días).

Seguro de Vida

Artículo 46. La empresa mantendrá una póliza de Seguro de Vida para amparar a los familiares de los trabajadores que fallecieren estando a su servicio.

La indemnización será pagada por la aseguradora a los beneficiarios dentro del término que determine la póliza contados a partir de la fecha de recibida toda la documentación necesaria para acreditar la muerte.

La empresa entregará a los trabajadores que la soliciten una fotocopia de dicha póliza.

Seguridad Industrial.

Artículo 47.

1. La empresa continuará suministrando a los trabajadores todas las herramientas y equipos de protección que estos requieran para el desempeño de sus funciones. Al mismo tiempo se suministrará sin costo alguno, cinco (5) overoles y tres (3) pares de zapatos de seguridad, todo de buena calidad cada año. Estos serán entregados en los meses de enero, mayo y septiembre. Las muestras de overoles y calzado deberán ser vistas y aprobadas por el comité obrero patronal.
2. La empresa en su deseo de desarrollar una eficiente política de seguridad industrial para brindar a sus trabajadores una eficaz protección física, previniendo en la mejor forma posible los riesgos naturales de la operación de la fábrica, mantendrá en funcionamiento el comité de seguridad, creado por la empresa y en el cual hay un representante de los trabajadores.

[Handwritten signature]

Artículo 48. La empresa proveerá para el aseo personal de cada uno de los trabajadores dentro de las instalaciones, cuatro (4) toallas y doce (12) jabones por año; que serán entregados con la dotación de overoles y zapatos de seguridad.

[Handwritten signature]

La empresa continuará dando el jabón y papel higiénico a sus trabajadores en la misma forma en que lo ha venido haciendo.

[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 17

CAPITULO DECIMOPRIMERO

Servicios Médicos

Auxilios para los trabajadores

Artículo 49. Cuando por prescripción medica de la EPS, un trabajador debe ser trasladado de la ciudad de residencia a otra ciudad dentro del país para efectos de tratamientos médicos o intervención quirúrgica, la empresa auxiliará a máximo a cuatro (4) trabajadores por año por una sola vez, con una cantidad de \$20.000 en cada caso, siempre y cuando, el sistema de seguridad social en salud no cubra los gastos propios del traslado.

Auxilios para familiares.

Auxilio para Medicamentos y consultas médicas

Artículo 50.

- a) La empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores para consulta médica y medicamentos para los empleados y sus familias con la siguiente reglamentación:

Consultas Médicas: Para ser beneficiario del auxilio para consultas médicas debe mostrarse los comprobantes con la respectiva fórmula expedida por el médico y en la cual debe registrarse el nombre del beneficiario, (familiar inscrito y aceptado por la empresa) en forma clara y legible, por el mismo profesional que atendió la consulta, así como la fecha. No se aceptarán enmendaduras de ninguna clase, lo cual invalidará automáticamente el comprobante. El fondo pagará el 90% del costo de la formula incluyendo medicamentos y consulta, hasta un tope máximo de:

Para el primer año a partir del 01 de Julio de 2016 pagara un tope máximo de \$180.000, para el segundo año de vigencia el incremento será a partir del 01 de julio de 2017 en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor correspondiente al periodo anual comprendido entre 01 de Julio de 2016 y 30 de junio 2017 sobre el valor actual. Los índices de precios al consumidor serán certificados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Para cada uno de los trabajadores que presenten formulas dentro del plazo improrrogable de 30 días contados desde la fecha de la consulta, para presentar el comprobante que acredite dicha consulta y dé derecho al cobro del auxilio.

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

18

b) Medicamentos: Para efecto del reconocimiento del valor de la fórmula de Medicamentos que se refiere el literal precedente se requiere:

1. Presentar la factura de la droguería o deposito que suministró los medicamentos estipuladas en la fórmula, factura en la que se debe colocar la fecha, el nombre del beneficiario y estar debidamente cancelada sin que se registre enmendaduras de ninguna naturaleza y acompañada de la fórmula expedida por el médico a que se refiere el literal b) anterior. Se fija como plazo para presentar la documentación enunciada el término improrrogable de 30 días contados desde la fecha de la factura. Pasado este término caduca el derecho al auxilio. Se estipula que el medicamento detallado en la factura debe coincidir exactamente con la fórmula del médico, es decir que no se reconoce ningún valor sobre otros renglones que aparezcan en la factura si ésta no fuere ordenada por el médico
2. Si un beneficiario incurre en irregularidades al presentar comprobantes adulterados o falsos, por la primera vez se perderá el derecho a los servicios anteriores estipulados por un termino de seis (6) meses a partir de la fecha de comprobación de la falta; en caso de reincidencia perderá el derecho a los servicios y auxilios anteriormente mencionados en forma definitiva.
3. Si los comprobantes, fórmulas y facturas de medicamentos no llenasen los requisitos exigidos en esta convención, no serán aprobados a su presentación.
4. La empresa auxiliara mensualmente la cantidad estipulada en esta convención y se pagara dentro la nómina al mes que corresponda y el valor no tendrá incidencia salarial.
5. La empresa se compromete a expedir a cada trabajador a la presentación de los comprobantes de consultas y compra de Medicamentos una constancia escrita donde figuren los valores de los conceptos anteriormente enumerados y la fecha de la presentación.
6. Dicha constancia será firmada por el trabajador y la persona encargada de recibir estos comprobantes.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

c) Intervención Quirúrgica a Familiares: La empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores para intervenciones quirúrgicas para los familiares de los trabajadores con la suma de \$210.000. con la siguiente reglamentación:

1. Por cada caso que se presente a la presentación de la factura correspondiente, la empresa pagará el 90% del valor, hasta un tope máximo de \$210.000 y se fija el término improrrogable de 30 días contados desde la fecha de la factura. Lo anterior para su presentación y cobro. Pasado este término caduca el derecho al auxilio. Se estipula que en la factura debe aparecer en forma clara la fecha, el

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature] 19

nombre del familiar intervenido, detalles de la operación a que fue sometido, firma y sello del responsable de la clínica.

- 2. Si un beneficiario incurriere en irregularidades al presentar facturas alteradas o falsas perderá el derecho del auxilio.
- 3. La empresa auxiliara mensualmente la cantidad estipulada en esta convención y se pagara dentro la nómina al mes que corresponda y el valor no tendrá incidencia salarial.
- 4. Si en el futuro la EPS, asume la prestación de los servicios pactados en el Artículo anterior, la empresa y el sindicato estudiarán el caso para determinar si la empresa deja de prestar este servicio.
- 5. Quedan excluidas de este auxilio las intervenciones de cirugía estética.

CAPITULO DECIMOSEGUNDO

Vivienda.

Préstamos.

Artículo 51.

- 1. La empresa durante la vigencia de la presente convención Colectiva de Trabajo otorgará tres (3) préstamos por año para los trabajadores Sindicalizados, cada uno por valor de \$30.000.000, dicho préstamo estará destinado a la compra de lote, casalote, casa. Así mismo, durante la vigencia de la presente convención la empresa destinará la suma de \$10.000.000, con tres (3) préstamos por año para los trabajadores Sindicalizados con destino a préstamo para mejoramiento de vivienda de sus trabajadores. Podrán beneficiarse de estos préstamos quienes tuvieren dos (2) años o más de trabajo en la empresa.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nota: El comité estudiará y aprobara un máximo de 1 préstamo mensual.

- 2. Para otorgar los préstamos destinados al mejoramiento de vivienda, será necesario demostrar:
 - 1. La propiedad.
 - 2. Que el solicitante destine la casa para uso de él y su familia.
 - 3. Que la vivienda a mejorarse no se destine para la renta o familias distintas a la del propietario.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

S. Camargo

[Handwritten signature]

Juan Pineda
20

4. Justificar ante la empresa la necesidad de la modificación.

La empresa podrá cerciorarse con inspecciones oculares sobre las necesidades de la obra a ejecutarse, tendrán prioridad los préstamos para el mejoramiento de las partes sanitaria de vivienda.

3. Para el otorgamiento de los préstamos para Compra de Vivienda la empresa se reserva el derecho de súper vigilar la inversión, contratando para ello los servicios de un perito, quien determinará el costo del inmueble y demás características del plan. Las cuentas de cobro por este concepto serán a cargo del trabajador.
4. La tabla de puntuación que se utilizará para la clasificación de los préstamos de vivienda o préstamos para mejoramiento es la siguiente:
 1. Por cada año de servicios continuos o discontinuos a la empresa 5 puntos.
 2. Por cada hijo(a) 3 puntos.
 3. Por la esposa o compañera permanente reconocida o registrada 3 puntos.
 4. Por cada uno de los padres a cargo del trabajador 3 puntos Es entendido que los familiares a que alude esta tabla de puntuación son aquellos inscritos por el trabajador ante la empresa, previa demostración de los documentos necesarios.
5. En igualdad de condiciones deberá preferirse el préstamo para:
 1. Compra de casa.
 2. Compra de Lote.
 3. Compra de Casalote.
6. Se estipula claramente que en ningún caso podrán beneficiarse de los préstamos de adquisición quienes previamente se hubiesen beneficiado con préstamos para adquisición de vivienda por parte del Fondo o ya tengan vivienda.
7. Podrá beneficiarse de préstamos para mejoramiento de vivienda quienes estén a Paz y Salvo con el Fondo, por concepto de préstamos para adquisición o mejora de vivienda.
8. Los préstamos serán otorgados a un interés de DTF trimestre anticipado, y deberán ser abonados juntos con el capital en cuotas mensuales equivalentes al 10% del salario básico del favorecido. Al otorgarse el préstamo debe crearse una hipoteca de primer grado a favor de la empresa o en su defecto firmar un pagaré. El beneficiario dará a favor de la empresa seguros respectivos que garanticen la deuda a la empresa en caso del siniestro de la vivienda o muerte del beneficiario.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9. Para el desembolso del préstamo este se realizara previa presentación y verificación de los documentos respectivos y el desembolso del dinero se realizará en un máximo de (60) sesenta días después de haber sido aprobado el préstamo.

Comité de Vivienda

Artículo 52. La adjudicación de los préstamos respectivos será responsabilidad del comité de vivienda por cada una de las plantas que estará integrado por un representante del Sindicato nombrado por Asamblea General del Sindicato y que tendrá un (1) Suplente y un (1) representante de la empresa con su respectivo suplente.

La función de este comité es únicamente seleccionar y escoger los candidatos para el plan de vivienda y préstamo para mejoramiento de las mismas.

Venta de Madera.

Artículo 53. La empresa siempre y cuando no las necesite y con el ánimo de ayudar a construir las viviendas de los trabajadores, venderá las estibas de madera que traen los bultos de acero, que sean dedicadas a la construcción o mejoras de su casa de habitación previa vista de comprobación por parte de la empresa. El costo de cada palo o listón será de \$2.50.

CAPITULO DECIMOTERCERO

Disposiciones Varias

Ascensos

Artículo 54. Para los ascensos o para la provisión de cargos vacantes del escalafón que organizará la empresa, solo se tendrá en cuenta la capacidad y la antigüedad del trabajador, teniendo la primera un Setenta (70%) de evaluación y la segunda el treinta (30%) restante.

En la capacidad se tendrá en cuenta los siguientes factores: Cursos de entrenamiento, conocimientos generales, conocimiento de trabajo, pruebas de actitud, hoja de vida, evaluación personal.

Para la antigüedad se tendrá en cuenta los siguientes factores: antigüedad en la empresa, en el cargo y los reemplazos temporales.

Escalafón

Artículo 55. La empresa se obliga a revisar el escalafón de los trabajadores de la planta, con representación sindical. Si hubiere lugar a modificaciones estas deberán hacerse de común acuerdo. Dicha revisión deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

S. Camargo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature
22

Contratos de Trabajo.

Artículo 56. Garantiza para los trabajadores de Greif Colombia a partir de la presente firma de la Convención Colectiva de Trabajo, que aplicará como norma de contratación de personal, el siguiente sistema.

- a. Primero Contratará al trabajador por un término máximo de dos (2) meses con empresas subcontratadas o terceros.
- b. Después de este período si aun requiere la empresa este trabajador lo contratara con la empresa por un período a término fijo de tres (3) meses.
- c. Si terminado este período aun necesita a este trabajador, la empresa pasará su contrato a término indefinido.
- d. La empresa podrá celebrar contratos a término fijo con un número de trabajadores igual al porcentaje de ausentismo promedio del personal de planta en el trimestre inmediatamente anterior. El porcentaje de ausentismo se establecerá tomando en cuenta el número de trabajadores que tenga la empresa el último día del trimestre respectivo en planta.

Artículo 57. La empresa pagará los intereses de las cesantías en la fecha en que se paga el anticipo correspondiente a la primera quincena de cada año.

CAPITULO DECIMOCUARTO

Vigencia y Publicación.

Duración.

Artículo 58. La presente convención regirá por el término de dos años, a partir de 01 de Julio de 2016, hasta el 30 de junio de 2018 y se extenderá prorrogada por período de seis (6) meses sino fuera denunciada por alguna de las partes, o por ambas dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento.

Folletos

Artículo 59. La empresa editará folletos de la Convención Colectiva de Trabajo y suministrará una copia a cada uno de sus trabajadores.

En los anteriores términos quedan resueltas las peticiones presentadas el veintinueve (29) de Junio de 2016 por el Sindicato SINTRAIME para lo cual suscribe la presente Convención, organización Sindical plenamente facultada para representar a los trabajadores de GREIF COLOMBIA S.A.

S. Camargo

Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature

José Parada 23

En constancia se firma la presente Convención a los diecinueve (19) días del mes de Agosto de 2016 en las instalaciones de GREIF COLOMBIA S.A., ubicadas en La Autopista Medellín, Km. 1,5, costado Sur, Parque Industrial la Florida, Bodega 5 en el municipio de Cota-Cundinamarca, en original y tres copias, dos de las cuales serán depositadas en el Ministerio de Trabajo y de la Protección Social y una copia para cada uno de los firmantes.

POR PARTE DE LA EMPRESA

POR PARTE DEL SINDICATO

MARGARITA MARIA HIDALGO R
Margarita Maria Hidalgo
Coordinadora RH & EHS

Gabriel Peralta
Gabriel Peralta

Mauricio Zapata Villarreal
Mauricio Zapata Villarreal
Gerente de Supply Chain

Juan José Parada
Juan José Parada

Wolfgang Urban
Wolfgang Urban
BU Manager

Samuel Camargo
Samuel Camargo

Eneyder Suarez
Eneyder Suarez

Iván Ochoa
Iván Ochoa
Asesor FUNTRAMIEXCO

Luis Serrano
Luis Serrano
Asesor FUNTRAMIEXCO

Luis S