

TRABAJO PROCESOS



TODOS POR UN NUEVO PAIS PAZ EQUIDAD EDUCACION

DEL EQUIPO

No. Radicado 11EI201733210000000644
 Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario Sede CENTRALES DT
 Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
 Anexos 1 Folio EXPANDIR COACH
 Fecha 2017-01-13 11:52:16 am
 COR11EI201733210000000644

Radical COF Entrada

GACT - 7117001-042



Manizales 06-01-2017

ENTRADA COF OFI

RADICACION

Doctor:

MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA

Coordinador Grupo de Archivo Sindical
Carrera 14 No. 99-38

Edificio Torre REM piso 10 al 13
Bogota D.C.

Destinatario Interno

ASUNTO: Remisión documentos Depósito Convención Colectiva de Trabajo Skinco Colombit S.A. - Rad.

29/12/2016
Original
CENTRALES DT

1 - 1 de 1 elemento

Respetado doctor

De manera atenta por medio del presente, remito para los fines pertinentes el formato de depósito No. 011 del 29/12/2016 de la convención colectiva suscrita entre SINTRASKINCO y la empresa SKINCO COLOMBIT S.A. con el documento mencionado, en cincuenta (50) folios.

Atentamente,

Ana Maria Arango
ANA MARIA ARANGO LONDONO
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial Caldas

Anexo: Lo enunciado en cincuenta y un (51) folios.

Detalles Secuencia Expertos

Entrada de Comunicaciones
Oficiales: 216798

Vencimiento: Hoy

Ver diagrama de proceso


Tareas

Radical COF Entrada

Gloria Ines Pulido Jimenez

Creado: 13 de enero de 2017 11:48
Vencimiento: 13 de enero de 2017 12:48



 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 Caldas
Inspector de Trabajo Ana María Arango Londoño

Número 11

CIUDAD:	Manizales	FECHA:	29	12	2016	HORA	4:00 P.M.
----------------	-----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ALEXANDRA MARIA GAVIRIA OSPINA - JOSE LOPEZ POSADA		
No. IDENTIFICACIÓN	30.319.172 - 10.259.365		
CALIDAD	Representante legal SKINCO COLOMBIT S.A. - Presidente SINTRASKINCO S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Parque Industrial Juanchito – Maltería		
No. TELÉFONO	8747747	Correo Electrónico	agaviria@skinco.co dmartinez@skinco.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	SKINCO COLOMBIT S.A.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINTRASKINCO S.A.					
CUYA VIGENCIA ES	1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	302	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				

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

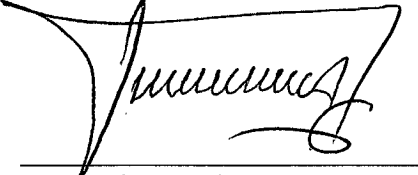
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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.


ANA MARIA ARANGO LONDOÑO
 Inspectora de Trabajo D.T. de Caldas


ALEXANDRA MARIA GAVIRIA OSPINA
 Representante legal Skinco Colombit S.A.


JOSE LOPEZ POSADA
 Presidente Sintraskinco S.A.

CONVENCIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SKINCO COLOMBIT S.A. Y EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE SKINCO – SINTRASKINCO-

ACTA No. 9

En Manizales a los dieciséis (16) días del mes de diciembre del año dos mil dieciséis (2016), siendo la 4:00 de la tarde, se reunieron en las instalaciones de la Empresa Skinco Colombit S.A, localizadas en Maltería, los representantes de la misma con los representantes de los trabajadores, con el objeto de levantar el acta de los puntos del pliego de peticiones que han sido materia de acuerdo hasta la fecha de la presente acta.

Las partes llegaron a los siguientes acuerdos definitivos

2.2: RECONOCIMIENTO SINDICAL: Las partes acordaron la modificación de la presente cláusula la cual quedará así:

LA EMPRESA reconocerá al **SINDICATO** como representante de los trabajadores sindicalizados en los términos de la Ley, y en consecuencia, sólo tendrán validez los acuerdos que se celebren entre éste y aquella.

Igualmente, reconoce en los términos de la Ley, el derecho de afiliación y participación de los trabajadores en las actividades sindicales; así como el derecho de asistencia y asesoría que le presten al Sindicato las Organizaciones Sindicales a las cuales pertenezca.

2.4: VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN: Las partes acordaron actualizar las fechas. La cláusula quedará así:

La vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo será de dos (2) años contados a partir del primero (1o.) de enero del año dos mil diecisiete (2017) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del dos mil dieciocho (2018).

2.5: CAMPO DE APLICACIÓN Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

La presente Convención Colectiva se aplicará a los trabajadores de **LA EMPRESA** conforme a la Ley, con excepción de los que se encuentren en período de prueba y contrato de aprendizaje; Se exceptúan también el Gerente General, subgerentes, directores, administradores, jefes de departamento, jefes de sección y asistentes; y en general, aquellos que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza.

8: CIERRE DE LA EMPRESA. Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"Cuando **LA EMPRESA** reanude actividades después de ciento veinte (120) días de su cierre por fuerza mayor, podrá admitir de preferencia, a medida que lo considere necesario, el personal licenciado, caso en el cual los trabajadores debidamente avisados deberán presentarse a **LA EMPRESA** dentro del tercer día".

9.4: CALAMIDAD. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016 y la adición de la siguiente frase a los dos párrafos que conforman la cláusula referida;

"o los días que establezca la ley en caso de ser superiores a lo establecido en esta convención". La cláusula final es la siguiente:

"Los casos de fallecimiento de abuelos, suegros, tíos; o siniestros, intervención quirúrgica de la esposa o compañera, hijos o padres y otros casos no contemplados en la presente cláusula que ameriten ser tratados como calamidad doméstica, hasta tres días (3) a criterio de Gestión humana o los días que establezca la ley en caso de ser superiores a lo establecido en esta convención.

En el caso de intervención quirúrgica de abuelos o suegros, mínimo un día hábil (1) de permiso o los días que establezca la ley en caso de ser superiores a lo establecido en esta convención".

9.5. SINDICALES. Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, pero se reajustan los valores y la fórmula de incremento para permisos sindicales para ciudades diferentes a Manizales. La cláusula quedará así:

"Para cumplir misiones, asistir a congresos, cursos, conferencias o encuentros de carácter sindical, sean éstos locales, regionales, nacionales o internacionales, **LA EMPRESA** concederá permisos remunerados hasta de doscientos (200) días calendario trabajador al año, es decir, que sumados los permisos concedidos a uno o varios trabajadores, no superen los días indicados.

En ningún caso se podrá superar este límite de días de permiso Sindical y no podrán hacer uso de esos permisos más de tres (3) trabajadores a la vez, debiendo **EL SINDICATO** solicitarlos a la Gerencia de Recursos Humanos con una antelación no inferior a tres (3) días.

LA EMPRESA reconocerá una suma de dinero diaria por trabajador en permiso sindical para ciudades distintas de Manizales o fuera del país, así:

En 2017	\$108.829 más incremento del IPC del año 2016, más 0.5 puntos.
En 2018	el valor del año 2017 más incremento del IPC del año 2017 más 1 punto.

LA EMPRESA pagará el valor de nueve (9) pasajes aéreos de ida y vuelta utilizables durante la vigencia de la Convención, a cualquier ciudad del país, para cumplir todo tipo de misiones de carácter sindical.

Para los negociadores, **LA EMPRESA** concederá permisos remunerados a sus trabajadores negociadores de las Convenciones Colectivas de Trabajo, durante las etapas de arreglo directo y mediación.

Parágrafo: Si por cualquier motivo **EL SINDICATO** no utiliza la totalidad de los días de permiso sindical consignados en el ordinal 8.5 de esta cláusula, el equivalente a los días faltantes será entregado anualmente al **SINDICATO**, en dinero, liquidado de acuerdo con el salario mínimo legal vigente en el año en que deban ser utilizados con destino al Fondo de Solidaridad del **SINDICATO**.

9.5.2: AUXILIOS AL SINDICATO: La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, variando únicamente el valor de los auxilios. La cláusula quedará así:

LA EMPRESA girará al **SINDICATO** los siguientes auxilios:

En 2017	\$4.800.000
En 2018	\$4.800.000 más incremento del IPC del año 2017 más 1 punto.

La Empresa suministrará al **SINDICATO** veinticinco (25) buses para el transporte de los trabajadores al centro recreativo donde se realiza la actividad sindical una vez por año, en la fecha determinada por aquél. En caso de que por alguna razón fuese utilizado sólo parcialmente la cantidad señalada, **LA EMPRESA** reconocerá la diferencia en efectivo hasta completar 20 buses, si no se llegarán a usar los 25 buses en el paseo sindical, dos buses serán destinados para la reunión de la asamblea sindical a realizarse cada año.

10.1.: PROMOCIÓN POR VACANTE DEFINITIVA. Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"Cuando un trabajador de nómina de planta realice un reemplazo temporal en un cargo de salario superior, a partir del día diez (10) de estar realizando el oficio y hasta terminar el encargo, recibirá como bonificación el 100% de la diferencia entre su salario y el cargo superior, cuando es por primera vez. En adelante si se requiere nuevamente un reemplazo, esta bonificación se pagará desde el primer día.

El período de prueba aquí previsto se reducirá a veinte (20) días cuando el trabajador hubiere desempeñado por más de dos meses continuos o discontinuos dicha labor en los últimos 18 meses contados retrospectivamente a partir del momento en que entre a ocupar el cargo.

Al llenar las vacantes o al efectuarse los cambios de personal, **LA EMPRESA** informará de tal hecho al **SINDICATO** a la mayor brevedad".

10.7: RESTAURANTE Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada así::

"El Restaurante será administrado por un contratista particular dentro de los términos del contrato suscrito entre **LA EMPRESA** y **EL CONTRATISTA**.

La Empresa subsidiará el valor de un sólido y un líquido a todo el personal de la nómina de planta ubicado en la ciudad de Manizales, en un porcentaje equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%). Este servicio se suministrará en el horario de desayuno.

La Empresa reconocerá un subsidio en el servicio de almuerzo, comida y merienda equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%), para las dos escalas salariales más bajas (salario hasta \$1'405.584 para el 2015) y el ochenta por ciento (80%) para el resto de sus trabajadores.

Se creará un comité tripartito que se reunirá periódicamente para hacer seguimiento a la prestación del servicio y estará conformado por dos (2) representantes de **LA EMPRESA**, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del Contratista."

10.8: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO. Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada así:

"Al personal que labore en el horario del Segundo Turno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 07:00 a.m., se le remunerará su trabajo nocturno con un recargo del cincuenta y cinco por ciento (55%) desde las 10:00 p.m. hasta las 06:00 a.m., en vez del porcentaje señalado por la Ley".

10.9: FACTOR SALARIAL. Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"Las primas, gratificaciones, bonificaciones, subsidios, auxilios, beneficios sociales, prestaciones habituales u ocasionales, servicios y demás beneficios pactados en la presente Convención Colectiva, no son salario, ni factor de salario en ningún caso".

13.1.4.1: PRIMA DE CARESTÍA. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"**LA EMPRESA** pagará como Prima de Carestía, durante la primera quincena de septiembre, a todos sus trabajadores que el día 01 de dicho mes hayan completado mínimo un (1) año a su servicio, las siguientes sumas de dinero:

En 2017	\$293.982 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

La prima será proporcional para aquellos trabajadores que sin haber cumplido un año, cuenten con más de seis (6) meses de servicios a **LA EMPRESA**".

13.1.4.2: PRIMA NUPCIAL. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"**LA EMPRESA** concederá una Prima Nupcial, al trabajador que contraiga matrimonio, así:

En 2017	\$115.798 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1)

punto.

Si los contrayentes fueren ambos trabajadores de **LA EMPRESA**, se entiende que cada uno de ellos tiene derecho a dicha prima".

13.1.4.3: PRIMA DE SEMANA SANTA. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"**LA EMPRESA** pagará una Prima de Semana Santa a todos sus trabajadores, que a dicha fecha hayan cumplido mínimo un (1) año a su servicio, las siguientes sumas:

En 2017	\$293.982 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

La prima será proporcional para aquellos trabajadores que sin haber cumplido el año, cuenten con más de seis (6) meses de servicios a **LA EMPRESA**".

13.1.4.4: PRIMA DE NAVIDAD. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"**LA EMPRESA** pagará, conjuntamente con las demás primas que deban cancelarse en el mes de diciembre, una Prima de Navidad a todos sus trabajadores que al 01 de diciembre hayan completado mínimo un (1) año a su servicio, las siguientes sumas de dinero:

En 2017	\$232.246 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

La prima será proporcional para aquellos trabajadores que sin haber cumplido el año, cuenten con más de seis (6) meses de servicios a **LA EMPRESA**".

14.1: AUXILIO POR NACIMIENTO. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"Por nacimiento de cada hijo legalmente reconocido habido con la esposa o compañera permanente debidamente inscrita, **LA EMPRESA** reconocerá al trabajador los siguientes auxilios:

En 2017	\$201.237 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

14.2: AUXILIOS FUNERARIOS. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

“LA EMPRESA concederá los siguientes auxilios funerarios:

- Cuando se trate del fallecimiento del cónyuge o compañera(o) permanente e hijos menores de 21 años o que siendo mayores, hayan estado cursando estudios o se encuentren incapacitados para trabajar y dependan económicamente del trabajador, los auxilios serán:

En 2017	\$526.520 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

- Cuando se trate de la muerte del padre o la madre:

En 2017	\$382.099 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

- Cuando ocurra el fallecimiento del padre o de la madre del trabajador y éste tenga otro u otros hermanos que sean a su vez trabajadores de Skinco, el auxilio se concederá únicamente a uno de ellos”.

NOTA: LA EMPRESA reconocerá al trabajador el citado auxilio siempre y cuando se llenen los siguientes requisitos:

- Presentar por escrito su solicitud al área de Gestión Humana de la Empresa.
- Adjuntar la partida de defunción.
- Acompañar los documentos fehacientes que comprueben el parentesco.

14.3: AUXILIO DE ANTEOJOS PARA TRABAJADORES. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

“LA EMPRESA concederá auxilios para anteojos a sus trabajadores, en la siguiente forma:

14.3.1. MONTURA:

En 2017	\$140.770 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Por una vez durante la vigencia de la Convención y hasta otra vez durante la misma vigencia si el deterioro amerita el cambio a criterio de **LA EMPRESA**”

14.3.2. LENTES:

En 2017	\$117.262 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

14.3.3: LENTES DE CONTACTO FORMULADOS POR EL MÉDICO.

En 2017	\$129.367 más incremento IPC del año 2016 más 0.5 puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

El auxilio se otorgará una vez al año, las gafas y los lentes de contacto son excluyentes, o sea que si se concede para gafas no es posible obtener el de lentes.

Para hacerse acreedor a este auxilio, el trabajador deberá llenar los siguientes requisitos:

- Haber completado como mínimo dos (2) meses de servicio en **LA EMPRESA**.
- Presentar la solicitud por escrito al área de Gestión Humana de la Empresa.

- Acompañar a la anterior, la formulación de los anteojos por parte del especialista de la Entidad Promotora de Salud (EPS).
- Tres cotizaciones de ópticas diferentes.

14.4. AUXILIO POR INCAPACIDAD PARA LABORAR: Las partes acordaron que la **EMPRESA** pagará a partir del décimo (10) día el ochenta y cinco por ciento (85%) del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior al inicio de la incapacidad por enfermedad común, emitida por la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) y continuará pagando los tres (3) primeros días por incapacidad ocasionada por enfermedad no profesional que no reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) respectiva, con el salario básico que tenga el trabajador incapacitado.

Se mantiene la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

“**LA EMPRESA** continuará pagando los tres (3) primeros días por incapacidad ocasionada por enfermedad no profesional que no reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) respectiva, con el salario básico que tenga el trabajador incapacitado.

En caso de incapacidad producida por accidente de trabajo, **LA EMPRESA** reconocerá el excedente de lo que reconoce la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva hasta completar el salario básico del trabajador incapacitado.

Si la incapacidad es producida por accidente en competencias deportivas en representación de **LA EMPRESA** o del **SINDICATO**, aquella reconocerá al trabajador incapacitado, el excedente de lo que reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) respectiva hasta completar su salario básico.

LA EMPRESA garantizará el ochenta y cinco por ciento (85%) del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior al inicio de la incapacidad por enfermedad común, emitida por la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS), a partir del décimo día.

Cuando el trabajador sea incapacitado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva, deberá endosar la incapacidad a **LA EMPRESA** para que ésta la haga efectiva, pagándose al trabajador el valor de la incapacidad en las fechas normales de pago”.

En los eventos anteriores deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Que las incapacidades sean previamente determinadas por el médico de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva.
- Que la incapacidad no se deba a culpa o dolo del trabajador.
- Que los auxilios de que aquí se trata, no sean reconocidos por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva.

- Que el trabajador demuestre que efectivamente cumplió la incapacidad.
- Demostrada la mala fe en el uso de la incapacidad por parte del trabajador conforme al literal anterior, se considerará como justa causa para dar unilateralmente por terminado el Contrato de Trabajo.

16. AUXILIOS FAMILIA: Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

16.1. AUXILIO POR SERVICIOS NO INCLUIDOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL GRUPO FAMILIAR QUE DEPENDA ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR.

El auxilio se concederá a la esposa o compañera permanente del trabajador, debidamente inscrita y a sus hijos menores de 21 años o mayores de esta edad que estén incapacitados para trabajar, comprobado con certificado médico o que se encuentren cursando estudios diurnos, previa comprobación con certificado del respectivo plantel educativo.

Si el trabajador sostiene a la esposa y una compañera o más, sólo se prestará el servicio médico a la esposa legítima y a los hijos tanto legítimos como extramatrimoniales legalmente reconocidos.

El auxilio se concederá de acuerdo con reglamentación establecida por el área de Gestión Humana de **LA EMPRESA**.

Parágrafo: La empresa suscribirá acuerdos con las EPS que ofrezcan la posibilidad de hacer la facturación a **SKINCO** de los servicios a los cuales acceden los trabajadores y sus beneficiarios que generen cuotas moderadoras y copagos, los cuales serán descontados de la siguiente manera: las cuotas moderadoras en cuatro semanas para el personal de planta y una cuota para el personal de administración y los copagos de común acuerdo con el trabajador con un plazo máximo de 12 meses sin intereses.

Para las personas que se encuentran afiliadas a EPS con la que no se tiene convenio, La Empresa concederá un préstamo para la cancelación de los copagos en las condiciones establecidas en el Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica.

Así mismo, para tratamientos odontológicos de ortodoncia, periodoncia y endodoncia, **LA EMPRESA**, concederá crédito a través del Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica, de acuerdo con la correspondiente reglamentación

16.1.1: MONTURA: Las partes acordaron actualizar los valores.

En 2017	\$60.000
---------	----------

En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

16.1.2: LENTES: Las partes acordaron actualizar los valores

En 2017	\$60.000.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

16.1.3: APARATOS ORTOPEDICOS: Las partes acordaron actualizar los valores

En 2017	\$60.000.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto

16.1.4: LENTES DE CONTACTO: Las partes acordaron actualizar los valores

En 2017	\$60.000.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Los beneficiarios podrán gozar de los auxilios establecidos, después de cumplido el período de prueba por parte del trabajador.

17. AUXILIO DE ESTUDIOS PARA TRABAJADORES: Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

LA EMPRESA auxiliará a sus trabajadores que realicen estudios nocturnos que tengan una duración no menor de un (1) año, de la siguiente forma:

Para la matrícula y/o pensión, las siguientes sumas:

En 2017	\$41.443 por mes más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos
---------	---

En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Además, se auxiliará para libros o implementos escolares anuales, con las siguientes sumas:

En 2017	\$98.233 por mes más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

17.1. AUXILIO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS PARA TRABAJADORES: Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

Si se trata de estudios universitarios relacionados con el cargo, se auxiliará semestralmente con las siguientes sumas:

En 2017	\$478.262 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Para tener derecho al auxilio, el trabajador deberá llenar los siguientes requisitos:

- Completar al servicio de **LA EMPRESA** un (1) año como mínimo.
- Presentar la solicitud por escrito al área de Gestión Humana.
- Presentar certificados expedidos por el plantel educativo donde curse estudios, en el cual deberá constar el valor de la matrícula o pensión, en su caso.

Se entiende que habrá lugar al auxilio en mención, cuando los estudios universitarios o tecnológicos de carácter universitario tengan relación con el cargo u oficio desempeñado por el trabajador en **LA EMPRESA** o que sean de aplicación en la misma; en ambos casos a criterio del área de Gestión Humana de **LA EMPRESA**.

Si no se cumple con los criterios anteriores, se aplicará el auxilio contemplado para estudios nocturnos. (Para tal efecto se aplica la siguiente fórmula: valor del auxilio nocturno por 10 meses más el valor para libros o implementos escolares anuales, el resultado se debe dividir entre dos para cada uno de los semestres del año.)

El auxilio se hará efectivo por diez (10) meses año calendario o año lectivo.

Para continuar gozando los beneficios de este auxilio, el trabajador deberá presentar certificado del plantel, en el que conste la aprobación del año cursado.

Se perderá el auxilio, cuando habiendo iniciado determinados estudios, el trabajador estudiante suspenda éstos con el fin de iniciar otros diferentes.

17.2. AUXILIOS DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES PRIMARIA O PREESCOLAR: Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

LA EMPRESA concederá un auxilio para los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando en primaria o preescolar, pagadero en el mes de febrero de cada año, así:

En 2017	\$100.000.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

17.3: BECÁS DE ESTUDIO PARA HIJOS DE TRABAJADORES: Las partes acordaron incrementar el número de becas para bachillerato y universidad y actualizar los valores la cláusula quedará así:

LA EMPRESA otorgará las siguientes becas:

- 140 becas para bachillerato, pagaderas por una sola vez en febrero de cada año, así:

En 2017	\$232.780 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto

- 15 becas para universidad, pagaderas por mitad en los meses de febrero y julio, así:

En 2017	\$457.846 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	El valor del 2017 más incremento,IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo: En todo caso si sobren becas de bachillerato y faltaren de universidad o viceversa, el monto de unas puede complementar el monto de las otras. Si una vez otorgadas todas las becas, máximo una por trabajador (bachillerato o universidad) y sobrase dinero, se rifará una segunda beca entre los empleados solicitantes (15 becas para bachillerato de acuerdo al reglamento ESTABLECIDO).

- Dos becas (2) para estudios especiales de hijos discapacitados, pagaderas por una sola vez en febrero de cada año; así:

En 2017	\$161.866 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo Las partes acordaron modificar el **Parágrafo** de acuerdo a la redacción que es la siguiente:

Parágrafo:

Las becas para estudios especiales de hijos discapacitados se otorgarán sin límite de edad.

17.4. REQUISITOS: Si bien este punto no fue sujeto de negociación, las partes acuerdan actualizarlo en cuanto a que las escalas salariales para efectos del puntaje, se actualizan para el año 2017 y 2018 de acuerdo a lo negociado sobre el incremento salarial para dichos años. La cláusula entonces quedará así

Las becas serán sorteadas entre los solicitantes que llenen la totalidad de los siguientes requisitos:

- Presentar solicitud escrita al área de Gestión Humana, llenando el formulario que para el efecto se elabore.
- Presentar certificado escolar del plantel donde curse estudios el hijo solicitante.
- El trabajador solicitante debe haber cumplido cuando menos un (1) año de servicios a **LA EMPRESA.**
- El plantel educativo donde se cursen los estudios debe ser reconocido y aprobado por el Ministerio de Educación Nacional y/o la Secretaría de Educación Departamental.

Para participar en el sorteo de las becas, el trabajador solicitante deberá sumar un puntaje mínimo de seis (6), conforme a la tabla siguiente:

- Tiempo de servicio en **LA EMPRESA:** Un (1) punto por el primer año; dos (2) puntos por año adicional.
- Número de hijos: Por dos (2) hijos estudiando, un (1) punto; por hijo adicional estudiando, un (1) punto.

Salarios:

- Hasta \$ 45.767 diarios, cuatro (4) puntos.
- Desde \$ 45.768 hasta 52.132 diarios, tres (3) puntos.
- Desde \$ 52.133 diarios en adelante, dos (2) puntos.

Nota: Estas escalas salariales, para efectos del puntaje, se actualizarán para el año 2017, de acuerdo con el IPC del año 2016 más (0.5) puntos y para el año 2018, de acuerdo con el IPC del año 2017 más un (1) punto. Cuando el número de aspirantes sea superior al número de becas a otorgar, éstas se concederán en orden descendente en relación con el puntaje obtenido y en los casos de igualdad de puntaje, se hará sorteo.

Si los estudios se suspendieren por espacio superior a treinta (30) días, el valor de la beca será igualmente suspendido hasta la normalización de los mismos.

Se perderá el derecho a las becas por cualquiera de las siguientes causas:

- Por el retiro de **LA EMPRESA**, del trabajador adjudicatario.
- Por pérdida del año escolar por parte del hijo beneficiario.
- Por retiro del alumno, del plantel donde curse sus estudios.

Las becas serán pagadas por año lectivo, es decir, durante diez (10) meses al año calendario y será concedida sólo una (1) beca por trabajador beneficiado.

Trimestralmente deberá presentarse el certificado escolar de asistencia del alumno.

18: AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ. Las partes acordaron actualizar los valores y la forma de establecer los incrementos,, la cláusula queda así:

El trabajador que reciba la Pensión de Vejez por parte de Colpensiones o de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y lleve más de diez (10) años de servicios continuos o discontinuos en **LA EMPRESA**, se le reconocerá, por cada año de servicios, el siguiente auxilio:

En 2017	\$207.000 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

20. SEGURO DE VIDA POR MUERTE ACCIDENTAL E INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

“**LA EMPRESA** contratará un seguro de vida por muerte accidental e incapacidad total y permanente; este seguro cubrirá a todos sus trabajadores en las siguientes cuantías individuales:

--	--

En 2017	\$33.258.400 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo: Las partes acordaron que para el 2017 el seguro por muerte accidental para los colaboradores de convención 2 es de \$18.500.000, se actualizan valores y se mantiene la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

“Para quienes se encuentren vinculados a **LA EMPRESA** al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual, **LA EMPRESA** contratará un seguro de vida por muerte accidental e incapacidad total y permanente, el cual cubrirá a sus trabajadores en las siguientes cuantías individuales:

En 2017	\$18.500.000
En 2018	Valor de 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo:

SEGURO POR INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE ORIGINADA EN ENFERMEDAD COMÚN:

LA EMPRESA contratará un seguro de vida por incapacidad total y permanente originada en enfermedad común; este seguro cubrirá a todos sus trabajadores por el equivalente a dieciséis o doce salarios básicos mensuales según aplique.”

22. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA. Las partes acordaron mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

“**LA EMPRESA** capitalizará los intereses del Fondo Rotatorio de Vivienda causados al 31 de diciembre de cada año.

El Fondo Rotatorio de Vivienda será administrado por el Fondo de Empleados de **Skinco S.A.**

Operará un Comité de Adjudicaciones integrado por dos (2) representantes del Fondo de Empleados de **SKINCO** y dos (2) representantes del **SINDICATO** y un representante de la Dirección de **LA EMPRESA**.

Se faculta al Comité de Adjudicaciones para que presente a **LA EMPRESA**, para su aprobación, las reformas al reglamento que estime necesarias para el cabal funcionamiento del Fondo Rotatorio”.

23. DEPORTES. Las partes acordaron actualizar los valores y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

LA EMPRESA destinará para la realización de actividades deportivas durante el primer año de vigencia de la convención, la suma de \$20.476.300 más incremento IPC año 2016 más (0.5) puntos. Los valores para los dos años de la convención son los siguientes:

En 2017	\$20.476.300 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Operará un Comité de Deportes integrado por dos (2) representantes de la Dirección de la Empresa y dos (2) representantes del **SINDICATO**, el cual tendrá como funciones principales presentar a **LA EMPRESA**, para su aprobación, la programación anual de deportes y el seguimiento a la ejecución de la misma. El presupuesto que no se utilice durante cada año no se acumula y pertenece a la Empresa.

24.1. AUMENTO SALARIAL. Las partes acordaron modificar las fórmulas de incremento, las fechas y mantener la redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

LA EMPRESA incrementará el salario básico de sus trabajadores de la siguiente forma:

Para el primer año de vigencia de la Convención un aumento para todo el personal equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al año 2016 más (0.5) puntos, de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

Para el segundo año de vigencia de la Convención un aumento salarial para todo el personal equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al año 2017 más un (1) punto, de conformidad con los datos oficiales emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

24.2. SALARIO DE ENGANCHE. Sintraskinco desiste y en consecuencia retira la petición. La cláusula queda acordada con igual redacción de la convención colectiva 2015-2016, que es la siguiente:

"El salario de enganche para el personal no especializado será el mínimo legal. Al completar el trabajador tres (3) meses de servicio a **LA EMPRESA** se aumentará en cuarenta por ciento (40%) y al completar seis (6) meses de servicio a la misma, el trabajador recibirá el salario mínimo asignado a su función u oficio.

El salario de enganche para el personal especializado será fijado por **LA EMPRESA** de acuerdo con la política que ésta implante al respecto

Parágrafo

REEMPLAZOS: Cuando un trabajador de nómina de planta realice un reemplazo temporal en un cargo de salario superior, a partir del día diez (10) de estar realizando el oficio y hasta terminar el

encargo, recibirá como bonificación el 100% de la diferencia entre su salario y el cargo superior, cuando es por primera vez. En adelante si se requiere nuevamente un reemplazo, esta bonificación se pagará desde el primer día.

ACUERDOS NO INCLUIDOS EN LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

LA EMPRESA reconocerá por una sola vez una bonificación no constitutiva de salario para los colaboradores que se beneficien de la convención por valor de \$ 350.000, con un pago único el día jueves 22 de diciembre del presente año.

LA EMPRESA reconocerá a la comisión negociadora un auxilio de \$250.000 por cada sesión para los 5 negociadores del Sindicato 9 sesiones realizadas para un total de \$2.250.000

LA EMPRESA reconocerá una prima por la firma de convención no constitutiva de salario a todos los colaboradores beneficiarios de la misma, por un valor de:

En 2017	\$158.700 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	El valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Siendo las cinco (5:00) de la tarde del día dieciséis (16) de diciembre del año dos mil dieciséis (2016) se concluyó la revisión del acta y se procedió a su firma.

POR LA EMPRESA:

ALEXANDRA M. GAVIRIA O.
C.C. 30.319.172 de Manizales.

DIANA ROCÍO MARTINEZ S.
C.C 30.318.839 de Manizales.

JUAN VICENTE BURITICA B.
C.C 79.494.234 de Bogotá.

- POR EL SINDICATO:

CARLOS IVÁN BEDOYA OSPINA
C.C 10.282.395 de Manizales.

WILLIAM CIFUENTES M.
C.C 4.598.329 de Manizales.

JOSE LOPEZ POSADA
C.C. 10.259.365 de Manizales.

Roberto M. de Mares
ROBERTO MARIO DE MARES M.
C.C. 72.272.141 de Barranquilla.

Hector Mario Rendon E.
HECTOR MARIO RENDON E.
C.C. 10.275.346 de Manizales.

Guillermo Cifuentes O.
GUILLERMO CIFUENTES O.
C.C. 10.258.452 de Manizales.



SKINCO COLOMBIT S.A

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

2017- 2018



1. Contenido	
2. DISPOSICIONES NORMATIVAS:	5
2.1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES	5
2.2. RECONOCIMIENTO SINDICAL	5
2.3. RECONOCIMIENTO DEL FUERO SINDICAL	6
2.4. VIGENCIA DE LA CONVENCION	6
2.5. CAMPO DE APLICACION	6
3. ESTABILIDAD LABORAL	6
3.1. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA	6
3.2. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA	7
3.2.1. TABLA INDEMNIZACION CONVENCION 1	7
3.2.2. TABLA INDEMNIZACION CONVENCION 2	8
3.3. SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDOS POR JUSTA CAUSA	9
3.4. JUSTIFICACION	9
4. DETENCION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR	9
5. SUSTITUCION PATRONAL	10
6. DESCUENTOS	10
6.1. DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL	10
6.2. DESCUENTOS POR AUMENTO CONVENCIONAL	10
7. INGRESO DE NUEVOS TRABAJADORES	10
8. CIERRE DE LA EMPRESA	10
9. PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES	11
9.1. MATRIMONIO	11
9.2. NATALIDAD	11
9.3. FALLECIMIENTO	11
9.4. CALAMIDAD	11
9.5. SINDICALES	11
9.5.1. LIQUIDACION Y PAGO POR PERMISO SINDICAL	12
9.5.2. AUXILIOS AL SINDICATO	12
10. OTRAS DISPOSICIONES	13
10.1. PROMOCION POR VACANTE DEFINITIVA	13
10.2. INFORMES DE AUMENTOS SALARIALES	13
10.3. PATROCINIO A HIJOS DE TRABAJADORES	13
10.4. CONTRATACION DE HIJOS DE TRABAJADORES	14

10.5.	ASCENSOS Y PROVISIÓN DE VACANTES.....	14
10.6.	VENTA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN.....	14
10.7.	RESTAURANTE.....	14
10.8.	REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO.....	14
10.9.	FACTOR SALARIAL.....	15
11.	PLAN DE PENSIONES INSTITUCIONAL VOLUNTARIO.....	15
12.	PRESTACIONES.....	15
13.	PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	16
13.1.	PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	16
13.1.1.	PRIMA EXTRALEGAL.....	16
13.1.2.	PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	16
13.1.3.	PRIMA DE VACACIONES.....	17
13.1.4.	PRIMAS EN DINERO.....	18
14.	AUXILIOS DOMÉSTICOS.....	19
14.1.	AUXILIO POR NACIMIENTO.....	19
14.2.	AUXILIOS FUNERARIOS.....	19
14.3.	AUXILIO DE ANTEOJOS PARA TRABAJADORES.....	20
14.3.1.	MONTURA.....	20
14.3.2.	LENES.....	21
14.3.3.	LENES DE CONTACTO FORMULADOS POR EL MÉDICO.....	21
14.4.	AUXILIO POR INCAPACIDAD PARA LABORAR.....	22
15.	AUXILIOS MÉDICOS.....	23
15.1.	AUXILIO POR TRATAMIENTO MÉDICO.....	23
16.	AUXILIOS FAMILIA.....	23
16.1.1.	MONTURA.....	24
16.1.2.	LENES.....	24
16.1.3.	APARATOS ORTOPÉDICOS.....	24
16.1.4.	LENES DE CONTACTO.....	24
17.	AUXILIO DE ESTUDIOS PARA TRABAJADORES.....	24
17.1.	AUXILIO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS PARA TRABAJADORES.....	25
17.2.	AUXILIOS DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES PRIMARIA O PREESCOLAR.....	26
17.3.	BECAS DE ESTUDIO PARA HIJOS DE TRABAJADORES.....	26
17.4.	REQUISITOS.....	27
18.	AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ.....	28
19.	CALZADO Y OVEROLES.....	29
20.	SEGURO DE VIDA POR MUERTE ACCIDENTAL E INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE.....	29
21.	SEGURO DE VIDA.....	30
22.	FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.....	30

23.	DEPORTES.....	30
24.	SALARIOS.....	31
24.1.	AUMENTO SALARIAL.....	31
24.2.	SALARIO DE ENGANCHE.....	31
25.	CONSIDERACIONES FINALES.....	31



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SKINCO S.A.

Enero 01 del 2017 a Diciembre 31 del 2018

En la ciudad de Manizales a los Dieciséis (16) días del mes de diciembre de dos mil dieciséis (2.016), se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la empresa **SKINCO S.A.**, representada por los señores **JUAN VICENTE BURITICÁ BARRAGAN, ALEXANDRA MARIA GAVIRIA OSPINA, ROBERTO MARIO DE MARES MASSI Y DIANA ROCIO MARTÍNEZ SÁNCHEZ**, todos mayores de edad y vecinos de Manizales, identificados como aparece al pie de sus firmas, por una parte, y por el **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE SINTRASKINCO S.A.**, representado por los señores **GUILLERMO CIFUENTES ORTÍZ, HECTOR MARIO RENDON ESCUDERO, WILLIAM CIFUENTES MURILLO, CARLOS IVAN BEDOYA OSPINA Y JOSÉ LOPEZ POSADA**, debidamente autorizados por la Asamblea General de Delegados del Sindicato, todos mayores de edad y vecinos de Manizales, identificados como aparece al pie de sus firmas, por la otra, al llegarse a un acuerdo dentro de la etapa de arreglo directo, con motivo de la presentación del Pliego de Peticiones entregado por parte del **SINDICATO** a consideración de **LA EMPRESA** el día [16] (dieciséis) de diciembre de dos mil dieciséis (2016).

La presente Convención queda consignada en las siguientes cláusulas:

2. DISPOSICIONES NORMATIVAS:

2.1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES

Para los efectos del trato legal en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa **SKINCO S.A.** se denominará en adelante **LA EMPRESA**, y el **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE SINTRASKINCO**, se llamará **EL SINDICATO**.

2.2. RECONOCIMIENTO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá al **SINDICATO** como representante de los trabajadores sindicalizados en los términos de la Ley, y en consecuencia, sólo tendrán validez los acuerdos que se celebren entre éste y aquella.

Igualmente, reconoce en los términos de la Ley, el derecho de afiliación y participación de los trabajadores en las actividades sindicales, así como el derecho de asistencia y asesoría que le presten al Sindicato las Organizaciones Sindicales a las cuales pertenezca.

2.3. RECONOCIMIENTO DEL FUERO SINDICAL

La **EMPRESA** continuará garantizando fuero sindical a los cinco (5) primeros miembros principales y a los cinco (5) primeros miembros suplentes de la Junta Directiva del **SINDICATO**, y a los dos (2) principales miembros de la Comisión de Reclamos.

Los miembros amparados por el fuero sindical no podrán ser trasladados permanentemente fuera de la sede de **LA EMPRESA**, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa. Para proceder, deberá consultarse al **SINDICATO**.

2.4. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

La vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo será de dos (2) años contados a partir del primero (1.º) de enero del año dos mil diecisiete (2017) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del dos mil dieciocho (2018).

2.5. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva se aplicará a los trabajadores de **LA EMPRESA** conforme a la Ley, con excepción de los que se encuentren en período de prueba y contrato de aprendizaje. Se exceptúan también el Gerente General, subgerentes, directores, administradores, jefes de departamento, jefes de sección y asistentes; y en general, aquellos que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza.

3. ESTABILIDAD LABORAL

LA EMPRESA garantiza la estabilidad de los trabajadores a su servicio, en la siguiente forma:

3.1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

En caso de que **LA EMPRESA** tenga intención de dar por terminado el Contrato de Trabajo por justa causa, informará por escrito a la Comisión de Reclamos y al trabajador, las razones que se tienen para dicha decisión. Aquella y/o éste podrán, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de la comunicación, exponer sus puntos de vista y observaciones ante el área de Gestión Humana de **LA EMPRESA**.

Esta, analizados los puntos de vista y observaciones expuestas, tomará la decisión final. Durante la investigación, el trabajador no prestará sus servicios a **LA EMPRESA**. En el caso de que se decida no dar por terminado el Contrato de Trabajo, **LA EMPRESA** reconocerá el salario correspondiente a los dos (2) días de la investigación.

3.2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

En los casos en los cuales LA EMPRESA dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo sin justa causa, pagará al trabajador que haya ingresado antes de enero 1.º de 2004, las indemnizaciones relacionadas en la tabla siguiente:

3.2.1. TABLA INDEMNIZACIÓN CONVENCIÓN 1:

TIEMPO DE SERVICIO INTERVALO	INDEMNIZACION DIAS DE SALARIO PROMEDIO
Desde 3 años y menos de 4	Hasta 120
desde 4 años y menos de 5	Hasta 150
desde 5 años y menos de 6	Hasta 180
desde 6 años y menos de 7	Hasta 210
desde 7 años y menos de 8	Hasta 240
desde 8 años y menos de 9	Hasta 270
desde 9 años y menos de 10	Hasta 435
desde 10 años y menos de 11	Hasta 476
desde 11 años y menos de 12	Hasta 517
desde 12 años y menos de 13	Hasta 558
desde 13 años y menos de 14	Hasta 599
desde 14 años y menos de 15	Hasta 640
desde 15 años y menos de 16	Hasta 687
desde 16 años y menos de 17	Hasta 729
desde 17 años y menos de 18	Hasta 771
desde 18 años y menos de 19	Hasta 813
desde 19 años y menos de 20	Hasta 855
desde 20 años y menos de 21	Hasta 907
desde 21 años y menos de 22	Hasta 949
desde 22 años y menos de 23	Hasta 991
desde 23 años y menos de 24	hasta 1033
desde 24 años y menos de 25	hasta 1075
desde 25 años y menos de 26	hasta 1117
desde 26 años y menos de 27	hasta 1162
desde 27 años y menos de 28	hasta 1205
desde 28 años y menos de 29	hasta 1248
desde 29 años y menos de 30	hasta 1291
desde 30 años y menos de 31	hasta 1334
desde 31 años y menos de 32	hasta 1377
desde 32 años y menos de 33	hasta 1417
desde 33 años y menos de 34	hasta 1457
desde 34 años y menos de 35	hasta 1497
desde 35 años y menos de 36	hasta 1537
desde 36 años y menos de 37	hasta 1577
desde 37 años y menos de 38	hasta 1617
desde 38 años y menos de 39	hasta 1657
desde 39 años y menos de 40	hasta 1697
desde 40 años y menos de 41	hasta 1737

desde 41 años y menos de 42	hasta 1777
desde 42 años y menos de 43	hasta 1817
desde 43 años y menos de 44	hasta 1857

Parágrafo 1: Por fracción de año de servicios se indemnizará proporcionalmente al número de días expresado para cada intervalo.

Parágrafo 2: Una vez calculado el salario promedio se le debe adicionar un factor del 0.648% del salario básico mensual del trabajador.

Parágrafo 3: Para quienes por cualquier razón se hubieren retirado y reingresado a **LA EMPRESA** hasta junio de 1991, se les contabilizará para efecto de la liquidación de indemnización el tiempo de servicio continuo y discontinuo.

En los casos en los cuales **LA EMPRESA** dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo sin justa causa, pagará al trabajador que haya ingresado a partir de enero 1.º de 2004, las indemnizaciones relacionadas en la tabla siguiente:

3.2.2. TABLA INDEMNIZACIÓN CONVENCION 2:

TIEMPO DE SERVICIO INTERVALO	INDEMNIZACION DIAS DE SALARIO PROMEDIO
desde 3 años y menos de 4	Hasta 120
desde 4 años y menos de 5	Hasta 155
desde 5 años y menos de 6	Hasta 165
desde 6 años y menos de 7	Hasta 195
desde 7 años y menos de 8	Hasta 225
desde 8 años y menos de 9	Hasta 240
desde 9 años y menos de 10	Hasta 255
desde 10 años y menos de 11	Hasta 276
desde 11 años y menos de 12	Hasta 297
desde 12 años y menos de 13	Hasta 318
desde 13 años y menos de 14	Hasta 339
desde 14 años y menos de 15	Hasta 360
desde 15 años y menos de 16	Hasta 387
desde 16 años y menos de 17	Hasta 409
desde 17 años y menos de 18	Hasta 431
desde 18 años y menos de 19	Hasta 453
desde 19 años y menos de 20	Hasta 475
desde 20 años y menos de 21	Hasta 507
desde 21 años y menos de 22	Hasta 529
desde 22 años y menos de 23	Hasta 551
desde 23 años y menos de 24	Hasta 573
desde 24 años y menos de 25	Hasta 595
desde 25 años y menos de 26	Hasta 617
desde 26 años y menos de 27	Hasta 642
desde 27 años y menos de 28	Hasta 665

desde 28 años y menos de 29	Hasta 688
desde 29 años y menos de 30	Hasta 711
desde 30 años y menos de 31	Hasta 734
desde 31 años y menos de 32	Hasta 757
desde 32 años y menos de 33	Hasta 777
desde 33 años y menos de 34	Hasta 797
desde 34 años y menos de 35	Hasta 817
desde 35 años y menos de 36	Hasta 837
desde 36 años y menos de 37	Hasta 857
desde 37 años y menos de 38	Hasta 877
desde 38 años y menos de 39	Hasta 897
desde 39 años y menos de 40	Hasta 917
desde 40 años y menos de 41	Hasta 937
desde 41 años y menos de 42	Hasta 957
desde 42 años y menos de 43	Hasta 977
desde 43 años y menos de 44	Hasta 997

Parágrafo 1: Por fracción de año de servicios se indemnizará proporcionalmente al número de días expresado para cada intervalo.

Parágrafo 2: Una vez calculado el salario promedio se le debe adicionar un factor del 0.648% del salario básico mensual del trabajador.

3.3. SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDOS POR JUSTA CAUSA:

LA EMPRESA sólo tendrá en cuenta las llamadas de atención, amonestaciones o sanciones ocurridas durante los tres (3) años anteriores al momento de cometida una falta que implique una decisión.

3.4. JUSTIFICACIÓN:

LA EMPRESA no sancionará a ninguno de sus trabajadores sin justificación, sin haber sido escuchado en descargos y sin habersele dado la posibilidad de ser asesorado por la Comisión de Reclamos del **SINDICATO**. Cualquier sanción deberá ser impuesta dentro de un término razonable teniendo en cuenta el tiempo requerido para adelantar la averiguación de los hechos.

4. DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR

En caso de detención preventiva del trabajador, **LA EMPRESA** le girará anticipos de salario hasta por treinta (30) días, los que serán definitivos en el evento de absolución.

Si el Contrato de Trabajo se da por terminado luego de los primeros treinta (30) días de detención preventiva, de conformidad con el numeral 7.º del artículo 7.º del

Decreto Ley 2351/65, dichos anticipos serán deducidos de la liquidación de las prestaciones, pero reintegrados al trabajador si con posterioridad es absuelto.

Lo anterior no es aplicable cuando la detención del trabajador se deba a denuncia formulada por **LA EMPRESA**.

5. SUSTITUCIÓN PATRONAL

Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

6. DESCUENTOS

6.1. DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL

LA EMPRESA descontará del salario de los trabajadores afiliados al **SINDICATO** y del de los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la Convención, las cuotas sindicales ordinarias, multas y demás deducciones; lo mismo que las cuotas extraordinarias aprobadas por la Asamblea del **SINDICATO** para sus afiliados. **EL SINDICATO** mensualmente pasará al Departamento de Gestión Humana una relación escrita de los descuentos que deban efectuarse.

Parágrafo: Los trabajadores no sindicalizados que no deseen beneficiarse de la Convención, renunciarán expresamente a los beneficios de ésta.

6.2. DESCUENTOS POR AUMENTO CONVENCIONAL

LA EMPRESA descontará a los trabajadores que se beneficien de la Convención, el valor del aumento salarial de los primeros quince (15) días y los girará al **SINDICATO**.

7. INGRESO DE NUEVOS TRABAJADORES

Cuando quiera que **LA EMPRESA** vincule laboralmente a un trabajador, informará al **SINDICATO** de su ingreso a la mayor brevedad.

8. CIERRE DE LA EMPRESA

Cuando **LA EMPRESA** reanude actividades después de ciento veinte (120) días de su cierre por fuerza mayor, podrá admitir de preferencia, a medida que lo considere necesario, el personal licenciado, caso en el cual los trabajadores debidamente avisados deberán presentarse a **LA EMPRESA** dentro del tercer día.

9. PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES

LA EMPRESA concederá permisos remunerados a sus trabajadores así:

9.1. MATRIMONIO:

Por matrimonio y por una sola vez, cinco (5) días hábiles. Este permiso deberá ser solicitado a Gestión Humana, con una anticipación no menor de veinte (20) días.

9.2. NATALIDAD:

Por nacimiento de hijo legítimo o extramatrimonial legalmente reconocido y habido con su esposa o compañera permanente debidamente inscrita, tres (3) días hábiles, o los días que establezca la Ley en caso de ser superiores a los convenionados.

9.3. FALLECIMIENTO:

Por fallecimiento de padres, esposa o compañera permanente debidamente inscrita, hijos, hermanos, tres (3) días hábiles, o los días que establezca la Ley en caso de ser superiores a los convenionados.

Si el fallecimiento ocurriera fuera del Departamento de Caldas, el permiso remunerado se extenderá hasta cuatro (4) días hábiles, o los días que establezca la Ley en caso de ser superiores a los convenionados.

9.4. CALAMIDAD:

Los casos de fallecimiento de abuelos, suegros, tíos; o siniestros, intervención quirúrgica de la esposa o compañera, hijos o padres y otros casos no contemplados en la presente cláusula, que ameriten ser tratados como calamidad doméstica, hasta tres días (3) a criterio de Gestión Humana o los días que establezca la ley en caso de ser superiores a lo establecido en esta Convención.

En el caso de intervención quirúrgica de los abuelos o suegros, mínimo un día (1) hábil de permiso o los días que establezca la ley en caso de ser superiores a lo establecido en esta convención.

9.5. SINDICALES

Para cumplir misiones, asistir a congresos, cursos, conferencias o encuentros de carácter sindical, sean éstos locales, regionales, nacionales o internacionales; LA EMPRESA concederá permisos remunerados hasta de doscientos (200) días calendario trabajador al año, es decir, que sumados los permisos concedidos a uno o varios trabajadores, no superen los días indicados.

En ningún caso se podrá superar este límite de días de permiso Sindical y no podrán hacer uso de esos permisos más de tres (3) trabajadores a la vez, debiendo **EL SINDICATO** solicitarlos a la Gerencia de Recursos Humanos con una antelación no inferior a tres (3) días.

LA EMPRESA reconocerá una suma de dinero diaria por trabajador en permiso sindical para ciudades distintas de Manizales o fuera del país, así:

En 2017	\$108.829 más incremento del IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	El valor del año 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

LA EMPRESA pagará el valor de nueve (9) pasajes aéreos de ida y vuelta utilizables cada año y durante la vigencia de la Convención, a cualquier ciudad del país, para cumplir todo tipo de misiones de carácter sindical.

Para los negociadores, **LA EMPRESA** concederá permisos remunerados a sus trabajadores negociadores de las Convenciones Colectivas de Trabajo, durante las etapas de arreglo directo y mediación.

Parágrafo: Si por cualquier motivo **EL SINDICATO** no utiliza la totalidad de los días de permiso sindical consignados en el ordinal 8.5 de esta cláusula, el equivalente a los días faltantes será entregado anualmente al **SINDICATO**, en dinero, liquidado de acuerdo con el salario mínimo legal vigente en el año en que deban ser utilizados con destino al Fondo de Solidaridad del **SINDICATO**.

9.5.1. LIQUIDACIÓN Y PAGO POR PERMISO SINDICAL

Cuando un trabajador esté haciendo uso de un permiso sindical remunerado, sus salarios se liquidarán de acuerdo a su salario básico.

Parágrafo: Los permisos sindicales no suspenden el Contrato de Trabajo; en consecuencia **LA EMPRESA** reconoce el tiempo utilizado para la liquidación de las prestaciones sociales.

9.5.2. AUXILIOS AL SINDICATO

LA EMPRESA girará al **SINDICATO** los siguientes auxilios:

En 2017

\$4'800.000

En 2018

\$4'800.000 más incremento del IPC del año 2017 más un (1) punto.

La Empresa suministrará al **SINDICATO** veinticinco (25) buses para el transporte de los trabajadores al centro recreativo donde se realiza la actividad sindical una vez por año, en la fecha determinada por aquél. En caso de que por alguna razón fuese utilizado sólo parcialmente la cantidad señalada; **LA EMPRESA** reconocerá la diferencia en efectivo hasta completar 20 buses, si no se llegaron a usar los 25 buses en el paseo sindical, dos buses serán destinados para la reunión de la asamblea sindical a realizarse cada año.

10. OTRAS DISPOSICIONES

10.1. PROMOCIÓN POR VACANTE DEFINITIVA

Cuando un trabajador de nómina de planta realice un reemplazo temporal en un cargo de salario superior, a partir del día diez (10) de estar realizando el oficio y hasta terminar el encargo, recibirá como bonificación el 100% de la diferencia entre su salario y el cargo superior, cuando es por primera vez. En adelante si se requiere nuevamente un reemplazo, esta bonificación se pagará desde el primer día.

El período de prueba aquí previsto se reducirá a veinte (20) días cuando el trabajador hubiere desempeñado por más de dos meses continuos o discontinuos dicha labor en los últimos 18 meses contados retrospectivamente a partir del momento en que entre a ocupar el cargo.

Al llenar las vacantes o al efectuarse los cambios de personal, **LA EMPRESA** informará de tal hecho al **SINDICATO** a la mayor brevedad.

10.2. INFORMES DE AUMENTOS SALARIALES

LA EMPRESA, al efectuar algún aumento salarial, informará de tal hecho al **SINDICATO** con anterioridad.

10.3. PATROCINIO A HIJOS DE TRABAJADORES

LA EMPRESA, manteniendo su absoluta discrecionalidad, y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, preferirá a los hijos de sus trabajadores para patrocinio de Contratos de Aprendizaje.

10.4. CONTRATACIÓN DE HIJOS DE TRABAJADORES

En igualdad de circunstancias, **LA EMPRESA**, en lo posible, dará preferencia de contratación a un hijo del trabajador fallecido estando a su servicio, o a su retiro por recibir su Pensión de Invalidez o de Vejez.

10.5. ASCENSOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

Las vacantes o cargos nuevos que resultaren en las diferentes secciones de **LA EMPRESA**, se proveerán de preferencia y en cuanto fuere posible con sus trabajadores, mediante reglamentación implantada por ésta.

10.6. VENTA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

LA EMPRESA venderá a sus trabajadores materiales de su producción al Precio de distribuidor más bajo en Manizales.

LA EMPRESA, venderá a sus trabajadores Placa Plana de su producción, la cual cumple con las especificaciones técnicas pero no es apta para su comercialización, de acuerdo con la reglamentación establecida por la Dirección de la Empresa

Se entiende que estos productos comprados por los trabajadores, deberán ser utilizados en su propia vivienda o en la de sus padres, si habita en ella.

10.7. RESTAURANTE

El Restaurante será administrado por un contratista particular dentro de los términos del contrato suscrito entre **LA EMPRESA** y **EL CONTRATISTA**.

LA EMPRESA subsidiará el valor de un sólido y un líquido a todo el personal de la nómina de planta ubicado en la ciudad de Manizales, en un porcentaje equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%). Este servicio se suministrará en el horario de desayuno.

LA EMPRESA reconocerá un subsidio en el servicio de almuerzo, comida y merienda equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%), para las dos escalas salariales más bajas (salario hasta \$1'405.584 para el 2015) y el ochenta por ciento (80%) para el resto de sus trabajadores.

Se creará un comité tripartito que se reunirá periódicamente para hacer seguimiento a la prestación del servicio y estará conformado por dos (2) representantes de **LA EMPRESA**, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del Contratista.

10.8. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO

Al personal que labore en el horario del Segundo Turno, entendiéndose por tal el comprendido entre la 07:00 p.m. y las 07:00 a.m., se le remunerará su trabajo nocturno con un recargo del cincuenta y cinco por ciento (55%) desde las 10:00 p.m. hasta las 06:00 a.m., en vez del porcentaje señalado por la Ley.

10.9. FACTOR SALARIAL

Las primas, gratificaciones, bonificaciones, subsidios, auxilios, beneficios sociales, prestaciones habituales u ocasionales, servicios y demás beneficios pactados en la presente Convención Colectiva, no son salario, ni factor de salario en ningún caso.

11. PLAN DE PENSIONES INSTITUCIONAL VOLUNTARIO

Se establece un Plan de Pensiones Institucional Voluntario, el cual tiene el carácter de contributivo. Es administrado por la entidad legalmente facultada para manejar fondos de pensiones voluntarias que designe **LA EMPRESA** y su funcionamiento se regirá por el reglamento que para tal efecto se adopte.

LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR realizarán un aporte en junio y otro en diciembre de cada año, en la siguiente proporción:

LA EMPRESA	11.80% del salario básico del trabajador.
EL TRABAJADOR	3.93% de su salario básico.

Parágrafo 1: Quedan excluidos del Plan de Pensiones Institucional Voluntario, las personas que se benefician de la Convención y que el treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos noventa y nueve (1999) se encuentren afiliadas al sistema de prima media con prestación definida que administra el Instituto de los Seguros Sociales, y les falte diez (10) o menos años para cumplir la edad reglamentaria de jubilación. A estas personas **LA EMPRESA** les hará una cotización especial de pensión en los meses de junio y de diciembre de cada año, hasta cumplir la edad reglamentaria, equivalente al once punto ochenta por ciento (11.80%) de su salario básico. Por su parte **EL TRABAJADOR**, hará un aporte del tres punto noventa y tres por ciento (3.93%) de su salario básico en esas mismas fechas.

Parágrafo 2: Quienes se encuentren vinculados a **LA EMPRESA** al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual, quedan excluidos del Plan de Pensiones Institucional Voluntario.

12. PRESTACIONES

Quando la Ley reconozca una prestación que haya sido reconocida por **LA EMPRESA**, convencionalmente, ésta pagará al trabajador solamente la más favorable a éste.

13. PRESTACIONES EXTRALEGALES

LA EMPRESA reconocerá a sus trabajadores todas las prestaciones legales, y además, las siguientes prestaciones extralegales:

13.1. PRESTACIONES EXTRALEGALES

13.1.1. PRIMA EXTRALEGAL

LA EMPRESA concederá una prima equivalente a cincuenta y dos días (52) días de salario básico, pagadera por semestres de calendario en la siguiente forma:

El equivalente a veintisiete (27) días de salario en el mes de junio, y el equivalente a veinticinco (25) días de salario en el mes de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubiere servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

Parágrafo : Para quienes se encuentren vinculados a **LA EMPRESA** al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual, la prima extralegal será el equivalente a treinta y tres (33) días de salario básico, la cual se cancelará de la forma que se indica a continuación: El equivalente a quince (15) días de salario en el mes de junio, y el equivalente a dieciocho (18) días de salario en el mes de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubiere servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

Para quienes hayan ingresado a **LA EMPRESA** con contrato de trabajo a término indefinido hasta el treinta (30) de junio de dos mil siete (2007), la prima extralegal continuará siendo el equivalente a cincuenta y dos (52) días de salario básico.

13.1.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una Prima de Antigüedad, la que será cancelada en los meses de junio y diciembre según el semestre en que se cause, de la siguiente forma:

- Al cumplir tres (3) años continuos de servicio en **LA EMPRESA**, tres (3) días de salario básico.
- A los cuatro (4) años continuos, cuatro (4) días de salario básico.
- A los cinco (5) años continuos, cinco (5) días de salario básico.
- A los seis (6) años continuos, seis (6) días de salario básico, y así sucesivamente.

Parágrafo 1: Se establece un tope de quince (15) días de prima de antigüedad para quienes se encuentren vinculados a **LA EMPRESA** al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual.

Para quienes hubieren ingresado a **LA EMPRESA** con contrato de trabajo a término indefinido hasta el treinta (30) de junio de dos mil siete (2007), no se establece tope en la prima de antigüedad.

Parágrafo 2: En caso de retiro de **LA EMPRESA**, se pagarán los años de servicio causados, más la proporcionalidad del último período, sólo si la persona ha laborado más de seis (6) meses continuos, contados a partir de la fecha de ingreso.

13.1.3. PRIMA DE VACACIONES

LA EMPRESA pagará en dinero una Prima de Vacaciones equivalente a veinticinco (25) días de salario básico a todos sus trabajadores que disfruten en tiempo la totalidad de sus vacaciones, o que a petición de **LA EMPRESA** compensen parte de las mismas. Al trabajador que por solicitud propia obtenga la compensación de parte de sus vacaciones en dinero, la Prima de Vacaciones se le pagará proporcionalmente al descanso efectivamente disfrutado. Se perderá el derecho a esta prima cuando termine el Contrato de Trabajo sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, a excepción de los casos de retiro del trabajador con ocasión del reconocimiento de las Pensiones de Jubilación e Invalidez.

Parágrafo: Para quienes se encuentren vinculados a **LA EMPRESA** al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual, la prima de vacaciones será el equivalente a quince (15) días de salario básico, la cual se cancelará en la forma que se indica a continuación:

LA EMPRESA pagará en dinero una Prima de Vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico, a todos sus trabajadores que disfruten en tiempo la totalidad de sus vacaciones, o que a petición de **LA EMPRESA** compensen parte de las mismas. Al trabajador que por solicitud propia obtenga la compensación de parte de sus vacaciones en dinero, la Prima de Vacaciones se le pagará proporcionalmente al descanso efectivamente disfrutado. Se perderá el derecho a esta prima cuando termine el Contrato de Trabajo sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, a excepción de los casos de retiro del trabajador con ocasión del reconocimiento de las Pensiones por Vejez e Invalidez.

Para quienes hayan ingresado a **LA EMPRESA** con contrato de trabajo a término indefinido hasta el treinta (30) de junio de dos mil siete (2007), la prima de vacaciones continuará siendo el equivalente a veinticinco (25) días de salario básico.

13.1.3.1. SÁBADOS NO HÁBILES PARA EFECTO DE VACACIONES.

Al momento de liquidar vacaciones, **LA EMPRESA** no contabilizará los sábados como día hábil dentro del período a disfrutar.

13.1.4. PRIMAS EN DINERO

13.1.4.1. PRIMA DE CARESTÍA

LA EMPRESA pagará como Prima de Carestía, durante la primera quincena de septiembre, a todos sus trabajadores que el día 1.º de dicho mes hayan completado mínimo un (1) año a su servicio, las siguientes sumas de dinero:

En 2017	\$293.982 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

La prima será proporcional para aquellos trabajadores que sin haber cumplido un año, cuenten con más de seis (6) meses de servicios a LA EMPRESA.

13.1.4.2. PRIMA NUPCIAL.

LA EMPRESA concederá una Prima Nupcial al trabajador que contraiga matrimonio, así.

En 2017	\$115.798 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Si los contrayentes fueren ambos trabajadores de LA EMPRESA, se entiende que cada uno de ellos tiene derecho a dicha prima.

13.1.4.3. PRIMA DE SEMANA SANTA

LA EMPRESA pagará una Prima de Semana Santa a todos sus trabajadores que a dicha fecha hayan cumplido mínimo un (1) año a su servicio, las siguientes sumas:

En 2017	\$293.982 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
---------	---

En 2018	Valor del 2017 e Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

La prima será proporcional para aquellos trabajadores que sin haber cumplido el año, cuenten con más de seis (6) meses de servicios a **LA EMPRESA**.

13.1.4.4. PRIMA DE NAVIDAD

LA EMPRESA pagará, conjuntamente con las demás primas que deban cancelarse en el mes de diciembre, una Prima de Navidad a todos sus trabajadores que al 01 de diciembre hayan completado mínimo un (1) año a su servicio, las siguientes sumas de dinero:

En 2017	\$232.246 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
---------	---

En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

La prima será proporcional para aquellos trabajadores que sin haber cumplido el año, cuenten con más de seis (6) meses de servicios a **LA EMPRESA**.

14. AUXILIOS DOMÉSTICOS

14.1. AUXILIO POR NACIMIENTO.

Por nacimiento de cada hijo legalmente reconocido habido con la esposa o compañera permanente debidamente inscrita, **LA EMPRESA** reconocerá al trabajador los siguientes auxilios:

En 2017	\$201.237 más incremento IPC del año 2016 más un (0.5) puntos.
---------	--

En 2018	Valor del 2017 e Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

14.2. AUXILIOS FUNERARIOS

LA EMPRESA concederá los siguientes auxilios funerarios:

- Cuando se trate del fallecimiento del cónyuge o compañera(o) permanente e hijos menores de 21 años o que siendo mayores, hayan estado cursando estudios o se encuentren incapacitados para trabajar y dependan económicamente del trabajador, los auxilios serán:

En 2017	\$526.520 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

- Cuando se trate de la muerte del padre o de la madre:

En 2017	\$382.099 más Incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Cuando ocurra el fallecimiento del padre o de la madre del trabajador y éste tenga otro u otros hermanos que sean a su vez trabajadores de Skinco, el auxilio se concederá únicamente a uno de ellos.

NOTA: LA EMPRESA reconocerá al trabajador el citado auxilio siempre y cuando se llenen los siguientes requisitos:

- Presentar por escrito su solicitud al área de Gestión Humana de la Empresa.
- Adjuntar la partida de defunción.
- Acompañar los documentos fehacientes que comprueben el parentesco.

14.3. AUXILIO DE ANTEOJOS PARA TRABAJADORES

LA EMPRESA concederá auxilios para anteojos a sus trabajadores, en la siguiente forma:

14.3.1. MONTURA:

En 2017	\$140.770 más Incremento IPC del año 2016
---------	---

más (0.5) puntos.

En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

Por una vez durante la vigencia de la Convención y hasta otra vez durante la misma vigencia si el deterioro amerita el cambio a criterio de **LA EMPRESA**.

14.3.2. LENTES:

En 2017	\$117.262 más Incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
---------	---

En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

14.3.3. LENTES DE CONTACTO FORMULADOS POR EL MÉDICO:

En 2017	\$129.367 más Incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
---------	---

E

En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

o sea que si c

El auxilio se otorgará una vez al año, las gafas y los lentes de contacto son excluyentes, o sea que si se concede para gafas no es posible obtener el de lentes.

Para hacerse acreedor a este auxilio, el trabajador deberá llenar los siguientes requisitos:

- Haber completado como mínimo dos (2) meses de servicio en **LA EMPRESA**.
- Presentar la solicitud por escrito al área de Gestión Humana de la Empresa.
- Acompañar a la anterior, la formulación de los anteojos por parte del especialista de la Entidad Promotora de Salud (EPS).
- Tres cotizaciones de ópticas diferentes.

14.4. AUXILIO POR INCAPACIDAD PARA LABORAR

LA EMPRESA continuará pagando los tres (3) primeros días por incapacidad ocasionada por enfermedad no profesional que no reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) respectiva, con el salario básico que tenga el trabajador incapacitado.

En caso de incapacidad producida por accidente de trabajo, **LA EMPRESA** reconocerá el excedente de lo que reconoce la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) respectiva hasta completar el salario básico del trabajador incapacitado.

Si la incapacidad es producida por accidente en competencias deportivas en representación de **LA EMPRESA** o del **SINDICATO**, aquella reconocerá al trabajador incapacitado, el excedente de lo que reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos laborales (ARL) respectiva hasta completar su salario básico.

LA EMPRESA garantizará el ochenta y cinco por ciento (85%) del Ingreso Base de Cotización del mes inmediatamente anterior al inicio de la incapacidad por enfermedad común, emitida por la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS), a partir del décimo día.

Cuando el trabajador sea incapacitado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva, deberá endosar la incapacidad a **LA EMPRESA**, para que ésta la haga efectiva, pagándose al trabajador el valor de la incapacidad en las fechas normales de pago.

En los eventos anteriores deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Que las incapacidades sean previamente determinadas por el médico de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) respectiva.
- Que la incapacidad no se deba a culpa o dolo del trabajador.
- Que los auxilios de que aquí se trata, no sean reconocidos por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) respectiva.
- Que el trabajador demuestre que efectivamente cumplió la incapacidad.
- Demostrada la mala fe en el uso de la incapacidad por parte del trabajador conforme al literal anterior, se considerará como justa causa para dar unilateralmente por terminado el Contrato de Trabajo.

15. AUXILIOS MÉDICOS

15.1. AUXILIO POR TRATAMIENTO MÉDICO

En los casos de movilización de un trabajador a otra ciudad para recibir tratamiento médico especializado y/o ambulatorio, enviado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva, **LA EMPRESA** entregará al trabajador un anticipo de gastos de viaje para el transporte, el alojamiento y la alimentación que deba efectuar, reembolsando a la misma, las sumas que reconozca posteriormente la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva.

Debe entenderse que los gastos de viaje son los aplicables a los Auxiliares Técnicos Comerciales del área de Asistencia Técnica.

Al regreso a **LA EMPRESA**, el trabajador deberá presentar una relación de gastos de viaje con sus respectivos comprobantes.

16. AUXILIOS FAMILIA

16.1. AUXILIO POR SERVICIOS NO INCLUIDOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL GRUPO FAMILIAR QUE DEPENDA ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR.

El auxilio se concederá a la esposa o compañera permanente del trabajador, debidamente inscrita y a sus hijos menores de 21 años o mayores de esta edad que estén incapacitados para trabajar, comprobado con certificado médico o que se encuentren cursando estudios diurnos, previa comprobación con certificado del respectivo plantel educativo.

Si el trabajador sostiene a la esposa y a una compañera o más, sólo se prestará el servicio médico a la esposa legítima y a los hijos tanto legítimos como extramatrimoniales legalmente reconocidos.

El auxilio se concederá de acuerdo con reglamentación establecida por el área de Gestión Humana de **LA EMPRESA**.

Parágrafo: La empresa suscribirá acuerdos con las EPS que ofrezcan la posibilidad de hacer la facturación a **SKINCO** de los servicios a los cuales acceden los trabajadores y sus beneficiarios que generen cuotas moderadoras y copagos, los cuales serán descontados de la siguiente manera: las cuotas moderadoras en cuatro semanas para el personal de planta y una cuota para el personal de administración y los copagos de común acuerdo con el trabajador con un plazo máximo de 12 meses sin intereses.

Para las personas que se encuentran afiliadas a EPS con la que no se tiene convenio, La Empresa concederá un préstamo para la cancelación de los copagos en las condiciones establecidas en el Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica.

Así mismo, para tratamientos odontológicos de ortodoncia, periodoncia y endodoncia, LA EMPRESA, concederá crédito a través del Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica, de acuerdo con la correspondiente reglamentación

16.1.1. **MONTURA:**

En 2017	\$60.000
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

16.1.2. **LENTES:**

En 2017	\$60.000
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

16.1.3. **APARATOS ORTOPÉDICOS:**

En 2017	\$60.000
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

16.1.4. **LENTES DE CONTACTO:**

En 2017	\$60.000
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Los beneficiarios podrán gozar de los auxilios establecidos, después de cumplido el período de prueba por parte del trabajador.

Parágrafo: Cuando el sistema de Seguridad Social o la Entidad Promotora de Servicios (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, incluya la montura, lentes, aparatos ortopédicos y lentes de contacto, LA EMPRESA cancelará estos auxilios.

17. **AUXILIO DE ESTUDIOS PARA TRABAJADORES**

LA EMPRESA auxiliará a sus trabajadores que realicen estudios nocturnos que tengan una duración no menor de un (1) año, de la siguiente forma:

Para la matrícula y/o pensión, las siguientes sumas:

En 2017	\$41.443 por mes más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 mas Incremento IPC del año 2017 más (1) punto.

Además, se auxiliará para libros o implementos escolares anuales, con las siguientes sumas:

En 2017	\$98.233 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 mas Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

17.1. AUXILIO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS PARA TRABAJADORES

Si se trata de estudios universitarios relacionados con el cargo, se auxiliará semestralmente con las siguientes sumas:

En 2017	\$478.262 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Para tener derecho al auxilio, el trabajador deberá llenar los siguientes requisitos:

- Completar al servicio de **LA EMPRESA** un (1) año como mínimo.
- Presentar la solicitud por escrito al área de Gestión Humana.
- Presentar certificados expedidos por el plantel educativo donde curse estudios, en el cual deberá constar el valor de la matrícula o pensión, en su caso.

Se entiende que habrá lugar al auxilio en mención, cuando los estudios universitarios o tecnológicos de carácter universitario tengan relación con el cargo u oficio desempeñado por el trabajador en **LA EMPRESA** o que sean de aplicación en la misma; en ambos casos a criterio del área de Gestión Humana de **LA EMPRESA**.

Si no se cumple con los criterios anteriores, se aplicará el auxilio contemplado para estudios nocturnos. (Para tal efecto se aplica la siguiente fórmula: valor del auxilio nocturno por 10 meses más el valor para libros o implementos escolares anuales, el resultado se debe dividir entre dos para cada uno de los semestres del año)

El auxilio se hará efectivo por diez (10) meses año calendario o año lectivo.

Para continuar gozando los beneficios de este auxilio, el trabajador deberá presentar certificado del plantel, en el que conste la aprobación del año cursado.

Se perderá el auxilio, cuando habiendo iniciado determinados estudios, el trabajador estudiante suspenda éstos con el fin de iniciar otros diferentes.

17.2. AUXILIOS DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES PRIMARIA O PREESCOLAR

LA EMPRESA concederá un auxilio para los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando en primaria o preescolar, pagadero en el mes de febrero de cada año, así:

En 2017	\$100.000
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

17.3. BECAS DE ESTUDIO PARA HIJOS DE TRABAJADORES

LA EMPRESA otorgará las siguientes becas:

- 140 becas para bachillerato, pagaderas por una sola vez en febrero de cada año, así:

En 2017	\$232.780 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 e Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

- 15 becas para universidad, pagaderas por mitad en los meses de febrero y julio, así:

En 2017	\$457.846 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
---------	---

En 2018	Valor del 2017 e Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.
---------	--

Parágrafo: En todo caso si sobren becas de bachillerato y faltaren de universidad o viceversa, el monto de unas puede complementar el monto de las otras. Si una vez otorgadas todas las becas, máximo una por trabajador (bachillerato o universidad) y sobrase becas, se rifará una segunda beca entre los empleados solicitantes (15 becas para bachillerato de acuerdo al reglamento ESTABLECIDO).

- Dos becas (2) para estudios especiales de hijos discapacitados, pagaderas por una sola vez en febrero de cada año, así:

En 2017	\$161.866 más incremento IPC del año 2016 más (0,5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo: Las becas para estudios especiales de hijos discapacitados se otorgarán sin límite de edad.

17.4. REQUISITOS:

Las becas serán sorteadas entre los solicitantes que llenen la totalidad de los siguientes requisitos:

- Presentar solicitud escrita al área de Gestión Humana, llenando el formulario que para el efecto se elabore.
- Presentar certificado escolar del plantel donde curse estudios el hijo solicitante.
- El trabajador solicitante debe haber cumplido cuando menos un (1) año de servicios a **LA EMPRESA**.
- El plantel educativo donde se cursen los estudios debe ser reconocido y aprobado por el Ministerio de Educación Nacional y/o la Secretaría de Educación Departamental.

Para participar en el sorteo de las becas, el trabajador solicitante deberá sumar un puntaje mínimo de seis (6), conforme a la tabla siguiente:

- Tiempo de servicio en **LA EMPRESA**: Un (1) punto por el primer año; dos (2) puntos por año adicional.
- Número de hijos: Por dos (2) hijos estudiando, un (1) punto; por hijo adicional estudiando, un (1) punto.

Salarios:

- Hasta \$ 45.767 diarios, cuatro (4) puntos.
- Desde \$ 45.768 hasta 52.132 diarios, tres (3) puntos.
- Desde \$ 52.133 diarios en adelante, dos (2) puntos.

Nota: Estas escalas salariales, para efectos del puntaje, se actualizarán para el año 2017, de acuerdo con el IPC del año 2016 más (0.5) puntos y para el año 2018, de acuerdo con el IPC del año 2017 más un (1) punto. Cuando el número de aspirantes sea superior al número de becas a otorgar, éstas se concederán en orden descendente en relación con el puntaje obtenido y en los casos de igualdad de puntaje, se hará sorteo.

Si los estudios se suspendieren por espacio superior a treinta (30) días, el valor de la beca será igualmente suspendido hasta la normalización de los mismos.

Se perderá el derecho a las becas por cualquiera de las siguientes causas:

- Por el retiro de **LA EMPRESA**, del trabajador adjudicatario.
- Por pérdida del año escolar por parte del hijo beneficiario.
- Por retiro del alumno, del plantel donde curse sus estudios.

Las becas serán pagadas por año lectivo, es decir, durante diez (10) meses al año calendario y será concedida sólo una (1) beca por trabajador beneficiado.

Trimestralmente deberá presentarse el certificado escolar de asistencia del alumno.

18. AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ

El trabajador que reciba la Pensión de Vejez por parte de Colpensiones o de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y lleve más de diez (10) años de servicios continuos o discontinuos en **LA EMPRESA**, se le reconocerá, por cada año de servicios, el siguiente auxilio:

En 2017	\$207.000 más incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más incremento IPC del año 2017 más un (1) punto

19. CALZADO Y OVEROLES

LA EMPRESA suministrará anualmente a sus trabajadores que lo requieran por razón de su trabajo, tres (3) pares de zapatos y cuatro (4) vestidos de labor adecuados para su oficio, y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones, los que serán repartidos en las siguientes fechas:

10 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

En el caso de que el trabajador no utilice en las labores contratadas el calzado y el vestido que le suministre LA EMPRESA, ésta quedará eximida de hacerle el suministro en el período siguiente.

20. SEGURO DE VIDA POR MUERTE ACCIDENTAL E INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE

LA EMPRESA contratará un seguro de vida por muerte accidental e incapacidad total y permanente; este seguro cubrirá a todos sus trabajadores en las siguientes cuantías individuales:

En 2017	\$33.258.400 más Incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 e Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo: Para quienes se encuentren vinculados a LA EMPRESA al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual, LA EMPRESA contratará un seguro de vida por muerte accidental e incapacidad total y permanente, el cual cubrirá a sus trabajadores en las siguientes cuantías individuales:

En 2017	\$18.500.000
En 2018	Valor de 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Parágrafo:

SEGURO POR INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE ORIGINADA EN ENFERMEDAD COMÚN:

LA EMPRESA contratará un seguro de vida por incapacidad total y permanente originada en enfermedad común; este seguro cubrirá a todos sus trabajadores por el equivalente a dieciséis o doce salarios básicos mensuales según aplique.

21. SEGURO DE VIDA

LA EMPRESA establecerá un Seguro de Vida para todos sus trabajadores que hayan ingresado antes del primero (01) de junio de 2007, por el equivalente a dieciséis (16) salarios básicos mensuales. Este seguro se hará extensivo por el término de dos (2) años a los trabajadores que fueren pensionados por vejez estando al servicio de **LA EMPRESA**, caso en el cual se tomará como base el salario mínimo de Skinco.

Parágrafo: Para quienes se encuentren vinculados a **LA EMPRESA** al treinta (30) de junio de dos mil siete (2007) con contrato de trabajo a término definido o posterior a esta fecha con contrato de trabajo a término definido, indefinido o cualquier otra modalidad laboral contractual, **LA EMPRESA** establecerá un seguro de vida equivalente a doce (12) salarios básicos mensuales. Este seguro se hará extensivo por el término de dos (2) años a los trabajadores que fueren pensionados por vejez estando al servicio de **LA EMPRESA**, caso en el cual se tomará como base el salario mínimo de Skinco.

22. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

LA EMPRESA capitalizará los intereses del Fondo Rotatorio de Vivienda causados al 31 de diciembre de cada año.

El Fondo Rotatorio de Vivienda será administrado por el Fondo de Empleados de Skinco S.A.

Operará un Comité de Adjudicaciones integrado por dos (2) representantes del Fondo de Empleados de **SKINCO** y dos (2) representantes del **SINDICATO** y un representante de la Dirección de **LA EMPRESA**.

Se faculta al Comité de Adjudicaciones para que presente a **LA EMPRESA**, para su aprobación, las reformas al reglamento que estime necesarias para el cabal funcionamiento del Fondo Rotatorio.

23. DEPORTES

LA EMPRESA destinará para la realización de actividades deportivas durante el primer año de vigencia de la Convención, la suma de \$20.476.300 e incremento IPC año 2016 más (0.5). Los valores para los dos años de la convención son los siguientes:

En 2017	\$20.476300 más Incremento IPC del año 2016 más (0.5) puntos.
En 2018	Valor del 2017 más Incremento IPC del año 2017 más un (1) punto.

Operará un Comité de Deportes integrado por dos (2) representantes de la Dirección de la Empresa y dos (2) representantes del **SINDICATO**, el cual tendrá como funciones principales presentar a **LA EMPRESA**, para su aprobación, la programación anual de deportes y el seguimiento a la ejecución de la misma. El presupuesto que no se utilice durante cada año no se acumula y pertenece a **LA EMPRESA**.

24. SALARIOS

24.1. AUMENTO SALARIAL

LA EMPRESA incrementará el salario básico de sus trabajadores de la siguiente forma:

Para el primer año de vigencia de la Convención un aumento para todo el personal equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al año 2016 más (0.5) puntos, de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

Para el segundo año de vigencia de la Convención, un aumento salarial para todo el personal equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al 2017 más un (1) punto, de conformidad con los datos oficiales emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

24.2. SALARIO DE ENGANCHE

El salario de enganche para el personal no especializado será el mínimo legal. Al completar el trabajador tres (3) meses de servicio a **LA EMPRESA**, se aumentará en cuarenta por ciento (40%) y al completar seis (6) meses de servicio a la misma, el trabajador recibirá el salario mínimo asignado a su función u oficio.

El salario de enganche para el personal especializado será fijado por **LA EMPRESA** de acuerdo con la política que ésta implante al respecto

Parágrafo:


REEMPLAZOS: Cuando un trabajador de nómina de planta realice un reemplazo temporal en un cargo de salario superior, a partir del día diez (10) de estar realizando el oficio y hasta terminar el encargo, recibirá como bonificación el 100% de la diferencia entre su salario y el cargo superior, cuando es por primera vez. En adelante, si se requiere nuevamente un reemplazo, esta bonificación se pagará desde el primer día

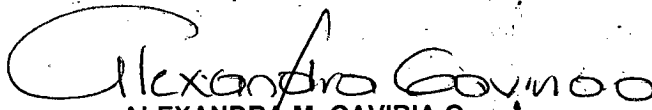
25. CONSIDERACIONES FINALES.

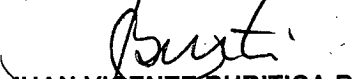
La presente Convención deroga y deja sin vigencia otras convenciones anteriores, pactos o acuerdos no consignados en éste. En consecuencia, esta Convención Colectiva de Trabajo constituye el régimen de regulación de las relaciones entre **LA EMPRESA** y los trabajadores.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, en Manizales a los dieciséis (16) días del mes de Diciembre del año dos mil dieciséis (2016) en cuatro ejemplares: uno (1) para LA EMPRESA, uno (1) para EL SINDICATO y dos (2) para el Ministerio de Protección Social, Dirección Territorial de Caldas.

POR LA EMPRESA:



DIANA ROCIO MARTINEZ S.
C.C. # 30.318.839 de Manizales

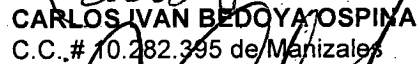

ALEXANDRA M. GAVIRIA O.
C.C. # 30.319.172 de Manizales


JUAN VICENTE BURITICA B.
C.C. # 79.494.234 de Bogotá

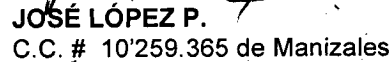

ROBERTO MARIO DE MARES M.
C.C. 72.272.141

POR EL SINDICATO:


HECTOR MARIO RENDON E.
C.C. # c10'275.346 de Manizales


CARLOS IVAN BEDOYA OSPINA
C.C. # 10.282.395 de Manizales


WILLIAM CIFUENTES M.
C.C. # 4'598.329 de Villamaría


JOSÉ LÓPEZ P.
C.C. # 10'259.365 de Manizales


GUILLERMO CIFUENTES O.
C.C.10.258.452