



**CODIFICACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y LAUDOS
ARBITRALES SUSCRITOS HASTA 2023**

ÍNDICE

CAPÍTULO I:	Campo de Aplicación
CAPÍTULO II:	Jornada de Trabajo
CAPÍTULO III:	Salarios
CAPÍTULO IV:	Escalafón
CAPÍTULO VI:	Bonificaciones y Aguinaldo
CAPÍTULO VII:	Vacaciones
CAPÍTULO VIII:	Liquidaciones
CAPÍTULO IX:	Remuneración en días de descanso obligatorio
CAPÍTULO X:	Primas de antigüedad y asistencia
CAPÍTULO XI:	Prima Escolar
CAPÍTULO XII:	Becas
CAPÍTULO XIII:	Servicio Médico y Dental
CAPÍTULO XIV:	Incapacidades
CAPÍTULO XV:	Matrimonio de los Trabajadores
CAPÍTULO XVI:	Maternidad
CAPÍTULO XVII:	Entierros
CAPÍTULO XVIII:	Vestido y Calzado para trabajadores
CAPÍTULO XIX:	Auxilio de Transporte
CAPÍTULO XX:	Préstamos de Vivienda
CAPÍTULO XXI:	Préstamos y Permisos por Calamidad doméstica
CAPÍTULO XXII:	Cesantías
CAPÍTULO XXIII:	Viáticos
CAPÍTULO XXIV:	Amonestaciones y sanciones disciplinarias
CAPÍTULO XXV:	Terminación unilateral del Contrato de Trabajo sin justa causa
CAPÍTULO XXVI:	Clausura de Fábricas o Plantas
CAPÍTULO XXVII:	Pensión de Jubilación e Invalidez
CAPÍTULO XXVIII:	Representación del Sindicato
CAPÍTULO XXIX:	Permisos Sindicales
CAPÍTULO XXX:	Locales y Auxilio para el Sindicato
CAPÍTULO XXXI:	Deportes
CAPÍTULO XXXIII:	Opción de Prestaciones
CAPÍTULO XXXIV:	Disposiciones Varias
CAPÍTULO XXXV:	Trabajadores Estacionales
CAPÍTULO XXXVI:	Interpretación
CAPÍTULO XXXVII:	Cumplimiento
CAPÍTULO XXXVIII:	Vigencia
CAPÍTULO XXXIX:	Vigencia de Normas anteriores
CAPÍTULO XL:	Relaciones entre la Empresa y el Sindicato
CAPÍTULO XLI:	Pliego de Peticiones
CAPÍTULO XLII:	Comité de Higiene, Medicina y Seguridad Industrial
CAPÍTULO XLIII:	Sena
CAPÍTULO XLIV:	Restaurante
CAPÍTULO XLV:	Edición del folleto
CAPÍTULO XLVI:	Licencias de conducción
CAPÍTULO XLVII:	Subvención para mantenimiento de motos
CAPÍTULO XLVIII:	Veinticuatro y Treinta y Uno de Diciembre
CAPÍTULO XLIX:	Brigada de Bomberos

CAPITULO L: Reembolso Documentos Hurtados
CAPITULO LI: Garantía de cumplimiento
CAPITULO LII: Pandemia

CODIFICACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y LAUDOS ARBITRALES SUSCRITOS HASTA 2021

La presente codificación toma como base la codificación hecha en el 2020 y recoge las estipulaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo firmada el 15 de diciembre de 2021.

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. (Convención 2022). La presente convención ampara a todos los trabajadores de la Empresa que en el momento de empezar a regir; estuvieren vinculados a ella devengando un salario básico igual o inferior a seis millones novecientos sesenta y nueve mil setecientos dieciséis pesos Mcte (\$6.969.716 Mcte) mensuales, pero teniendo en cuenta las diversas modalidades y circunstancias en que se preste el servicio, y a los que ingresen posteriormente al servicio de la compañía con remuneración incluida dentro de dicho límite.

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 2. En la Compañía rigen las siguientes jornadas de trabajo:

a. (Convención 2022). En las oficinas de la Dirección General y administración y en las Agencias de Ventas de productos, cuarenta y cinco (45) horas semanales.

En el evento que la ley laboral colombiana consagre una jornada semanal de trabajo obligatoria, que sea más favorable a la establecida en la presente convención colectiva de trabajo, COLTABACO S.A.S. aplicará ésta.

b. (Convención 1992). En las fábricas y plantas, incluyendo las oficinas que en ellas funcionan y en las demás dependencias, cuarenta y ocho (48) horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes, ambos inclusive.

PARAGRAFO 1°. Unificase en ocho (8) horas diarias de servicio activo la jornada de trabajo de los celadores, ascensoristas, porteros, choferes y demás personal que actualmente tiene jornadas superiores a la ya dicha, con excepción de los trabajadores que ocupen puestos de dirección, de confianza y manejo, cuya jornada continuará rigiéndose por las disposiciones legales.

Esta unificación de jornada no implica desmejora en los salarios, prestaciones y demás derechos de los cuales han venido disfrutando los trabajadores amparados por ella.

PARAGRAFO 2°. Si al trabajador que ejerce habitualmente un cargo sin limitación de jornada se le exige que preste transitoriamente servicios en labores no exceptuadas de la jornada ordinaria, tendrá derecho a la sobre remuneración correspondiente a trabajo extraordinario cuando la labor transitoria exceda de cuarenta y cinco (45) o cuarenta y ocho (48) horas semanales, según el caso.

Cuando los choferes o sus ayudantes que presten servicios en viajes a las poblaciones sean ocupados durante todo un día en la ciudad, en labores relacionadas con el reparto de cigarrillos, recibirán, en este día igual salario hora que los trabajadores que se ocupen habitualmente en el mismo oficio y tendrán derecho al reconocimiento de la sobre remuneración por trabajo extra en cuanto esa labor exceda de la jornada de ocho (8) horas al día o cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

PARAGRAFO 3°. (Convención 2018). En lo sucesivo, la Compañía pagará la remuneración establecida en el Artículo 27, Tasas y Liquidaciones de Recargos, de su Reglamento Interno de Trabajo a los empleados de dirección, confianza o manejo amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, por labores excepcionales y adicionales a las que normal y habitualmente se requieren para el desempeño de sus cargos siempre y cuando la labor adicional y excepcional haya sido previamente ordenada y refrendada por escrito por el Director, Gerente, o por el Jefe de la correspondiente área de trabajo, quienes al comunicar o refrendar la orden informarán a los interesados y a la Oficina de nómina que el cumplimiento de la misma implica el pago de la remuneración a que se refiere esta disposición.

En todo caso de duda sobre la aplicación de esta norma, la decisión definitiva corresponderá al Director del área.

PARAGRAFO 4°. La Empresa accederá a reconocer a los celadores cuando laboren en turno nocturno y como prestación extralegal especial, un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre su salario básico.

PARAGRAFO 5°. (Convención 2016). El tiempo del desayuno para los trabajadores de producción de la Fábrica de Medellín se contabilizará dentro de la jornada de trabajo sin que se detenga la producción; para ello los trabajadores, se rotarán, con el fin de tomar este alimento.

La Empresa, en la Fábrica de Medellín, suministrará un refrigerio al personal que se desempeñe en turnos que en su jornada comprendan horarios entre las 9:00 p.m. y 6:00 a.m. sin que en ningún caso se suministre, más de dos alimentaciones por turno, y sin que ello implique que la producción se detenga. Así mismo, el tiempo de la comida (30 minutos) se contabilizará dentro de la jornada de trabajo del segundo turno sin que por ello se detenga la producción.

PARAGRAFO 6°. (Convención 2006). El tiempo del almuerzo (30 minutos) se contabilizará dentro de la jornada de trabajo, sin que por ello se detenga la producción.

PARÁGRAFO 7°. (Convención 2014). Cuando la Empresa deba cambiar a un trabajador de turno, se le garantizará un intervalo mínimo de 9.5 horas de descanso.

CAPÍTULO III SALARIOS

ARTÍCULO 3. (Convención 2022). A partir del 1° de enero de 2022, los salarios básicos de los trabajadores permanentes del ramo industrial cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, se aumentarán en un siete punto setenta y cinco por ciento (7,75%). A partir del 1° de enero de 2023, los salarios básicos de los trabajadores permanentes cubiertos por la

Convención Colectiva de Trabajo se incrementarán en el IPC certificado por el DANE entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022 más dos (2) puntos.

ARTÍCULO 4. Por otra parte la Compañía garantiza que el salario mínimo de la Curva 2, en cualquiera de sus categorías, no será en ningún caso inferior al salario de la Categoría 1 de la Curva 1.

ARTÍCULO 5. La Compañía implantará como sistema de administración de salarios el de Evaluación de oficios y la consiguiente Curva de Salarios resultante de **el**. En consecuencia, procederá de inmediato a aplicar el Manual de Evaluación y la Curva de Salarios presentados al Tribunal (1967) que en ejemplar autenticado por el Presidente de éste y el Secretario, se consideran anexos al presente Laudo. En su aplicación se seguirán las siguientes normas:

- a. La Compañía mantendrá un Comité Permanente de Evaluación de Oficios, compuesto por cinco (5) representantes suyos, encargados de la administración del Régimen de Salarios, el cual delibera en presencia de tres (3) trabajadores designados por el Sindicato quienes tendrán voz pero no voto en el Comité, el cual tomará sus decisiones libremente. Los trabajadores tendrán sus respectivos suplentes, los cuales actuarán cuando falten los principales.

La Compañía se compromete a efectuar la revaluación de los oficios en que se demuestre que existe anormalidad, esta revaluación deberá efectuarse con la asistencia de los señores representantes de la organización sindical en el Comité de Evaluación de Oficios.

Dicho comité tratará de concluir la labor de evaluación de oficios nuevos, a la mayor brevedad posible y dentro de su programa de trabajo incluirá la revaluación de aquellos oficios en los cuales, de conformidad con lo dicho en el párrafo anterior, se demuestre previamente que existe anormalidad, procurando también ejecutar esta revaluación a la mayor brevedad.

En cuanto a los reajustes de salario básico favorables o desfavorables para el trabajador que resulten de la revaluación de oficios en que se demuestre anormalidad, regirán a partir de la fecha en que el Comité de Evaluación efectúe la correspondiente revaluación.

- b. Con el fin de que los representantes del Sindicato que han de concurrir ante el Comité de Evaluación obtengan la preparación necesaria, la Compañía por intermedio de un funcionario de la Dirección de Recursos Humanos o de un Técnico, les dará instrucción apropiada, con el horario, que ella determine y dentro de los tres meses siguientes a la designación que el Sindicato haga de ellos.
- c. El Comité de Evaluación, por medio de representantes suyos explicará a todo el personal de trabajadores el funcionamiento del sistema y sus ventajas.
- d. La Compañía procederá en el término de seis (6) meses a realizar, siguiendo el mismo sistema, la evaluación de oficios para los obreros, de las Agencias de Tabaco y de Ventas.

Además una vez cumplido este proceso, se le recomienda extender el sistema a los demás empleos susceptibles de evaluación dentro de sus Oficinas Administrativas.

- e. La Compañía procederá a informar ampliamente a los trabajadores sobre el sistema de Evaluación de Oficios y la Curva de Salarios, de manera que entiendan sus ventajas y fines.

ARTÍCULO 6. Los aumentos pactados, tanto para permanentes como para estacionales, son imputables a los aumentos que se decreten o establezcan por disposiciones legales o gubernamentales, pues no habrá para la Empresa, de ningún modo, duplicidad de obligaciones.

ARTÍCULO 7. A los trabajadores que devengan Prima de Producción o tareas se les aplicarán a sus jornadas básicas los aumentos de que trata el presente Capítulo. La Prima de Producción se reconocerá y liquidará de acuerdo con las tareas y tarifas que rigen en la actualidad y con el resultado de la producción correspondiente.

NOTA: La Prima de Producción se congeló en junio de 1977 en los términos contenidos en la Circular N°5 de la División de Relaciones Industriales.

ARTÍCULO 8. La Compañía se reserva el derecho de modificar sus actuales sistemas de fijación de salarios básicos y por tarea, garantizando que con ello no se desmejorará la remuneración total del trabajador, siempre y cuando el rendimiento de éste sea normal.

ARTÍCULO 9. La Compañía establece el sistema de pago semanal de los salarios a los trabajadores.

CAPÍTULO IV ESCALAFON

ARTÍCULO 10. (Convención 2018). La Dirección de la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., conservando la libertad de consultar en cada caso las conveniencias de la Empresa y la buena marcha de la misma, ha estimulado y estimulará al personal haciendo a sus servidores los ascensos que se presenten, bien sea dentro de la misma Dependencia o mediante el traslado a otra, sin que esto obste para que, en determinados casos, la Compañía ocupe trabajadores extraños o ascienda a determinadas personas que, a juicio de la Empresa tengan las condiciones del caso o que hayan demostrado capacidades especiales, sin seguir un escalafón riguroso.

Como fórmula, se conviene que en el futuro el ascenso de trabajadores a puestos calificados, la admisión de personas extrañas a puestos de esa categoría y los traslados de una Dependencia a otra o el cambio de ocupación de un trabajador en casos especiales y justificados, cuando dicho cambio implique pérdida de categoría, se harán exclusivamente por el Director General, exceptuando aquellos cambios, nombramientos o ascensos de carácter meramente transitorio, indispensables para no entorpecer la buena marcha de la Empresa.

ARTÍCULO 11. (Convención 1990). Para los efectos de ascensos, la Empresa tendrá en cuenta preferentemente la capacitación, calificación, y/o antigüedad del trabajador, salvo en los casos de dirección técnica y de acuerdo con la reglamentación de la Circular No.20, de julio de 1988, de la División de Relaciones Industriales.

Para hacer los ascensos a oficios clasificados en la curva de salarios, la Empresa oirá previamente a los representantes autorizados del Sindicato. Ella puede establecer, en los casos que estime conveniente, exámenes adecuados para calificar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes a determinados ascensos, dichos exámenes serán teóricos y prácticos.

En igualdad de condiciones, será preferido el candidato que tenga mayor tiempo de servicios a la Empresa.

La parte relacionada con el examen teórico deberá referirse a todo lo que sea concerniente al desempeño del oficio del operario en el manejo y conocimiento de su máquina.

La Empresa hará la elección teniendo en cuenta los candidatos que se inscriban según el procedimiento en el reglamento de escalafón.

El procedimiento para ascensos tendrá aplicación en las Agencias de la Compañía dentro de los oficios clasificados en la Curva de Salarios actual.

Las vacantes que deban ser provistas en cualquiera de las Fábricas o Agencias de la Compañía, serán llenadas en un término de cuarenta y cinco (45) días.

En caso de que se presente un recargo por reemplazo de duración de más de dos (2) meses continuos en un mismo oficio de los relacionados a partir de la categoría sexta (6ª) de la curva, se generará una vacante que deberá ser provista, salvo que el titular esté incapacitado temporalmente.

ARTÍCULO 12. Cuando un trabajador sea ascendido a un puesto clasificado de mayor categoría se procederá en la siguiente forma:

- a) Se le notificará inmediatamente por escrito el nombramiento.
- b) Los dos (2) primeros meses de ejercicio en el cargo constituyen período de prueba durante el cual recibirá el trabajador el mismo salario que devengaba al ser ascendido.
- c) Si, al vencimiento del citado plazo, la Compañía confirmare en su cargo al trabajador en período de prueba éste recibirá un reconocimiento equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario que devengó durante el período de prueba sin que este salario, más el porcentaje indicado, excedan del salario correspondiente al nuevo oficio.

ARTÍCULO 13. A todos los trabajadores permanentes y/o estacionales de la Empresa que reemplacen transitoriamente a otros de mayor salario, y categorías se les reconocerá durante el tiempo respectivo una prima especial equivalente a un cincuenta por ciento (50%) de su salario básico, sin que este salario más la prima pueda exceder de la remuneración de aquellos a quienes reemplacen, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que el reemplazo sea completo, es decir, que el reemplazante ejecute durante este tiempo las funciones del reemplazado.
- b) Que no se trate de labores de aquellas que habitualmente se rotan entre el personal de determinada sección.
- c) Que la persona a quien se reemplace desempeñe un cargo de mayor categoría y salario.
- d) Que la duración del tiempo en que ocurra el reemplazo exceda de una hora continua de trabajo. En las oficinas dicho tiempo debe ser superior a un día.

- e) Que la ausencia del reemplazado sea fuera de la Fábrica, Planta y Oficina, salvo casos justificados de suspensión de labores del trabajador reemplazado, dentro del respectivo establecimiento.
- f) Que la orden de reemplazo sea dada previamente y por escrito por el Director, Gerente, o Jefe del área respectiva, o por las personas en quienes dichos funcionarios deleguen tal autoridad.

En todo caso de duda sobre la aplicación de esta norma la decisión definitiva corresponderá al Director del área.

ARTÍCULO 14. En adelante el trabajador que ingrese al servicio de la Empresa en período de prueba recibirá durante los dos (2) primeros meses el setenta por ciento (70%) del salario correspondiente al oficio respectivo. De allí en adelante recibirá la totalidad del mismo salario.

ARTÍCULO 15. (Convención 1984, numeral IV). La Compañía no celebrará contrato de trabajo a término fijo para los oficios clasificados en la Curva de Salarios. Los trabajadores que sean ocupados por las Fábricas en la Empresa en las labores ocasionales, no podrán desempeñar ésta por más de un (1) mes en cada oportunidad.

La Compañía se reserva el derecho de utilizar los servicios de empresas independientes en la ejecución de labores no relacionadas con el proceso de fabricación de cigarrillos y cigarros. Puede también contratar con dichas empresas el cargue, descargue y arrume de materias primas y productos y el servicio de vigilancia; este último en dependencias distintas de Fábricas o Plantas.

Igualmente la Empresa se reserva el derecho de celebrar contrato de trabajo por el término que dura una obra o labor determinada y a término fijo por períodos menores de un (1) año en los casos previstos por el Artículo 4º numeral 2 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 16. A fin de reorganizar el trabajo en las distintas dependencias de la Empresa, de implantar procedimientos técnicos para calificar las capacidades de los trabajadores y determinar las remuneraciones adecuadas, etc., la Compañía viene adelantando el estudio de sistemas de Ingeniería Industrial, tales como clasificación y evaluación de oficios, establecimiento de incentivos, adopción de métodos para control de calidad, etc., y se propone aplicar en todas sus dependencias estos métodos y sistemas, en la medida necesaria y dentro del término que las circunstancias requieran.

ARTÍCULO 17.

a) Cuando la Empresa se proponga implantar en alguna Fábrica sistemas de Ingeniería Industrial, tendientes a simplificar y perfeccionar métodos de trabajo y tecnificar la producción, dará previamente a la Junta Directiva de la Seccional del Sindicato las explicaciones necesarias para que ésta pueda considerar la conveniencia de dicho sistema y formular en tiempo oportuno las observaciones que estimen pertinentes.

Si se plantea un sistema de Ingeniería Industrial a escala nacional, bastará comunicarlo a la Directiva Nacional del Sindicato y estudiar las observaciones de ésta antes de adoptar la Dirección de la Compañía alguna decisión al respecto.

b) Si se implantare el pago de incentivos por sistemas estándar, el Sindicato podrá designar dos (2) trabajadores en cada Dependencia que tenga para ello las debidas aptitudes y que,

con otros que nombre la Compañía, reciban adecuada instrucción en el ramo y se capaciten así, para formular las observaciones que estimen convenientes y para informar a sus compañeros de trabajo sobre el funcionamiento y los alcances de este procedimiento. Las observaciones de los trabajadores serán cuidadosamente estudiadas por la Empresa.

En ambos casos, si no hubiere acuerdo, el punto será estudiado por la Dirección General de la Compañía o quien ella designe con la Junta Directiva Nacional de la Organización Sindical.

Previo cumplimiento de los trámites pertinentes, la decisión definitiva corresponderá a la Dirección de la Compañía.

Los estudios de capacitación mencionados serán implantados y dirigidos por la Dirección de Recursos Humanos, y se realizarán en las respectivas Dependencias durante el tiempo y la forma que dicha Dirección determine.

CAPÍTULO VI BONIFICACIONES Y AGUINALDO

ARTÍCULO 24. La Compañía ha venido reconociendo a sus trabajadores, con carácter ocasional, las siguientes bonificaciones graciosas y voluntarias:

- a) (Convención 2006) Una bonificación equivalente a treinta (30) días de salario ordinario en dinero, a los trabajadores permanentes del ramo industrial al servicio de la Empresa el día 30 de marzo de cada año.
- b) Una bonificación equivalente a quince (15) días de salario ordinario en dinero a los trabajadores permanentes del ramo industrial al servicio de la Compañía el 10 de Agosto del respectivo año.
- c) Un Aguinaldo equivalente a quince (15) días de salario ordinario en dinero, a favor de los mismos trabajadores del ramo industrial al servicio de la Empresa el 10 de diciembre del respectivo año.

ARTÍCULO 25. La Compañía reconocerá durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las bonificaciones de que trata el Artículo anterior, a los trabajadores del ramo industrial que estén al servicio de ella en las fechas indicadas.

ARTÍCULO 26. Aunque las prestaciones extralegales de carácter convencional a que se refiere este Capítulo no constituyen salario, la Empresa accede a que un valor equivalente a ellas sea tenido en cuenta para la liquidación de cesantías, prima de servicio y de las demás prestaciones legales.

ARTÍCULO 27. El Aguinaldo y las bonificaciones de que trata este Capítulo se liquidarán y pagarán en la misma forma prevista en el Artículo 31 y de acuerdo con la reglamentación establecida por la Empresa.

ARTÍCULO 28. La Compañía se reserva el derecho de suprimir o modificar total o parcialmente el aguinaldo y las bonificaciones de que trata el presente Capítulo, cuando circunstancias extraordinarias de carácter económico así lo justifiquen a juicio de la Junta Directiva.

CAPÍTULO VII VACACIONES

ARTÍCULO 29. (Convención 1998). La Empresa accede a conceder el valor proporcional de las vacaciones a los trabajadores que no tengan derecho legal a ellas por no haber completado el año de servicios.

Para el cómputo de los días de vacaciones consagradas en la Ley, la Empresa considerará el día sábado como día festivo o de vacancia.

ARTÍCULO 30. (Convención 1990). La Empresa concederá al personal comprendido dentro del Campo de Aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una prima anual de Vacaciones equivalente a cuarenta y dos (42) días de salario básico, incluida la prima de producción, así:

- a) El derecho a esta Prima de Vacaciones se adquiere después de seis (6) meses de servicio y será pagada proporcionalmente cuando el trabajador entre a disfrutar de las vacaciones correspondientes, o cuando se retira de la Empresa.
- b) Por lo tanto, esta Prima no se pagará proporcionalmente por un tiempo de servicios inferior a seis (6) meses.
- c) Cuando la Empresa conceda vacaciones colectivas, tendrán derecho al anticipo de la Prima los trabajadores que, en el momento de disfrutarlas, lleven diez (10) meses o más de servicio.
- d) Cuando se acumulen vacaciones las primas correspondientes se pagarán al tiempo de disfrutar las vacaciones acumuladas y se liquidarán con base en el salario básico que estuviere devengando el trabajador al momento de salir a disfrutar las vacaciones.
- e) Cuando las vacaciones se compensen en dinero hasta la mitad de las mismas vacaciones, de conformidad con la ley, la Prima se pagará completa al disfrutar del tiempo de las vacaciones correspondientes al descanso no compensado.

CAPÍTULO VIII LIQUIDACIONES

ARTÍCULO 31. Para liquidar las Bonificaciones de carácter general que decreta la Compañía y la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores durante las vacaciones anuales se tomará, además del salario básico, el promedio semestral de lo devengado por el trabajador por concepto de primas de producción o tareas y horas extras.

Para estos efectos el año se entenderá dividido en dos (2) semestres, así:

- a) Del primero (1º) de junio al 30 de noviembre.
- b) Del primero (1º) de diciembre al 31 de mayo.

El promedio que se obtenga por los conceptos anotados en el presente capítulo, en cada uno de los períodos semestrales se tomará en cuenta para la liquidación de las bonificaciones o vacaciones que hayan de pagarse en el semestre inmediatamente siguiente. El promedio diario que se obtenga de lo devengado en el respectivo semestre por concepto de primas de producción, tarea y horas extras reconocidas al trabajador se agregará al salario básico para pago de vacaciones o bonificaciones.

CAPÍTULO IX REMUNERACION EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 32. Cuando un domingo coincida con otro día festivo de descanso legalmente obligatorio, el trabajador recibirá doble salario por el descanso de ese día.

ARTÍCULO 33. Cuando un trabajador por razón de su oficio, tenga que laborar en día domingo y reciba descanso compensatorio en otro día de la semana, si éste coincide con un día festivo obligatorio, se le pagará a dicho trabajador el salario de un día, equivalente al descanso de tal día festivo.

CAPÍTULO X PRIMAS DE ANTIGÜEDAD Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 34. (Convención 2008). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores permanentes que en lo sucesivo cumplan cinco (5) años continuos o más de servicios a la Empresa, ésta les pagará Prima de Antigüedad así:

- 40 días de salario básico al cumplir los primeros cinco (5) años.
- 47 días de salario básico al cumplir los primeros diez (10) años.
- 59 días de salario básico al cumplir los primeros quince (15) años.
- 82 días de salario básico al cumplir los primeros veinte (20) años.
- 91 días de salario básico al cumplir los primeros veinticinco (25) años.
- 111 días de salario básico al cumplir los primeros treinta (30) años.
- 121 días de salario básico al cumplir los primeros treinta y cinco (35) años.
- 131 días de salario básico al cumplir los primeros cuarenta (40) años.
- 141 días de salario básico al cumplir los primeros cuarenta y cinco (45) años.

Los pagos anteriores serán constitutivos de salario.

Para contabilizar el tiempo de servicio, no se tendrán en cuenta las suspensiones del contrato de trabajo prevista en el Artículo 51 del C.S.T. Para computar el valor de las Primas de Antigüedad futuras de que trata el presente Artículo, se tendrá en cuenta exclusivamente el salario ordinario que el trabajador esté devengando en el momento de cumplir el respectivo quinquenio, según el caso.

En el salario básico se computará la Prima de Producción de aquellas personas que disfrutaran de ella al momento de la liquidación.

Para el cómputo de las primas de antigüedad no se tiene en cuenta lo devengado por el trabajo dominical y el trabajo suplementario.

ARTÍCULO 35. Se establece una Prima de Asistencia a favor de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo que consistirá en una suma equivalente a un (1) día de salario promedio, entendiéndose que para este promedio incidirán además de los diferentes factores salariales el valor correspondiente a las bonificaciones de marzo, agosto y diciembre que hubiere recibido el trabajador en el respectivo período. El derecho a esta prima lo adquiere el trabajador que no hubiese tenido ninguna falta al trabajo dentro del respectivo mes calendario de la Empresa y en un día adicional de salario promedio a favor de los trabajadores que no tengan ninguna falta al trabajo durante el respectivo trimestre.

Esta Prima se pierde por cualquier ausencia al trabajo, incluyendo permisos con o sin remuneración sea cual fuere su duración y se pierde también en los casos de retardo en la hora de entrada al trabajo cuando, de acuerdo con el reglamento se asimile a falta al trabajo.

(Convención 2016). No se perderá el derecho a la prima de asistencia en los siguientes eventos:

- a) Por el uso de permisos sindicales y cooperativos dentro de los límites estipulados en esta Convención Colectiva de Trabajo.
- b) Por incapacidad producida por accidente de trabajo.
- c) Para solicitar o asistir a citas médicas en su EPS, todas con su debida constancia.
- d) Por realización de los exámenes de laboratorio, todas con su debida constancia.
- e) Por permiso remunerado para capacitación de los representantes de los trabajadores en los Comités de Higiene, medicina y seguridad industrial.
- f) Por licencia de luto.

Se entiende que para que el trabajador no pierda la Prima de Asistencia en los eventos de los literales c y d debe regresar al sitio de trabajo durante la misma jornada, siempre y cuando el tiempo necesario para el regreso se lo permita.

La Dirección de Recursos Humanos reglamentará la aplicación de esta prestación, la cual no constituye salario ni incide en la liquidación de prestaciones sociales.

PARÁGRAFO. (Convención 1998). Se establece el pago de una prima de asistencia de medio día de salario básico por mes sin acumulación trimestral para cada trabajador como factor de salario la cual solo se perderá por las mismas causas en que se pierde éste, consagradas como suspensiones del contrato de trabajo en el Artículo 51 del C.S.T. y se pagará de manera adicional a la que actualmente se reconoce y que se encuentra consagrada en el Artículo 35 de la actual Convención Colectiva de Trabajo y la cual mantiene la propia naturaleza allí indicada.

CAPÍTULO XI PRIMA ESCOLAR

ARTÍCULO 36. (Convención 2022). Con destino a la educación de los hijos legalmente reconocidos, de los hijos adoptados e igualmente de los hijastros, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, a cuya subsistencia y educación provee el respectivo trabajador, la Compañía dará para cada uno de tales hijos, sea cual fuere el lugar donde estudien, una prima en el momento de la matrícula, la cual no constituye salario y por lo tanto no incide en la liquidación de prestaciones sociales, así:

En caso de estudios primarios la suma de un millón ochocientos ochenta y un mil trescientos noventa pesos Mcte (\$1.881.390 Mcte), por año de estudio, durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Además este auxilio se reconocerá en cada uno de los tres (3) años inmediatamente anteriores a primero de primaria que curse el hijo del trabajador, bien sea: Kinder, Kindergarden, Jardín infantil o Transición.

Para estudios secundarios, comerciales, o de artes u oficios, la Empresa reconocerá un auxilio de dos millones treinta y dos mil setecientos ochenta y siete pesos Mcte (\$2.032.787 Mcte), por año de estudio, durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Para los casos de profesiones liberales o de estudios postsecundarios y preuniversitarios, postgrados, maestrías, y/o doctorados, debidamente aprobados por el Gobierno Nacional o una entidad regional que por delegación del mismo esté autorizada para expedir dicha aprobación a través de la entidad competente y con un programa de cuatro horas académicas o más diarias y de duración de más de un año, la Empresa reconocerá un auxilio de dos millones trescientos veintinueve mil novecientos ochenta y dos pesos Mcte (\$2.329.982 Mcte) por semestre de estudio durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. En caso de que la matrícula sea anual y efectivamente el trabajador requiera hacer la erogación por la totalidad del año, la Empresa le reconocerá el valor de la prima de los dos semestres pagadero de una sola vez. Este auxilio se hace extensivo al semestre de tesis o trabajo de grado siempre y cuando se requiera matrícula.

La prima escolar correspondiente a profesiones liberales o de estudios pos secundarios se hará extensiva en las mismas condiciones anteriores, pero con una intensidad horaria no inferior a tres (3) horas académicas diarias, a los trabajadores permanentes que se encuentren realizando tales estudios, incluyendo a quienes realicen estudios en la modalidad de Universidad a Distancia.

Para el caso de educación especial, esta prima será de dos millones quinientos cincuenta y cinco mil cuatrocientos sesenta y cinco pesos (\$2.555.465 Mcte) anual, demostrado mediante certificado de matrícula de la institución educativa correspondiente.

Para el segundo año de vigencia los valores correspondientes a las primas escolares se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

ARTÍCULO 37. La Prima Escolar se pagará al iniciar los estudios correspondientes y en los años posteriores se otorgará el mismo beneficio, previa presentación del certificado que acredite la aprobación del año anterior y que el alumno cursará el siguiente.

ARTÍCULO 38. (Convención 1990). Si un trabajador matricula uno o varios de sus hijos para obtener esta ayuda y más tarde, sin justa causa, los retira del establecimiento educativo, perderá el auxilio para el período académico respectivo.

ARTÍCULO 39. La Prima Escolar se sujeta a la reglamentación que tiene establecida o la que establezca la Compañía.

PARAGRAFO. (Convención 1984, numeral VII). La Empresa dará a conocer a los trabajadores el Reglamento de Primas Escolares que tiene establecido y una copia de éste será enviada a la Directiva Sindical.

ARTÍCULO 40. En caso de que sea necesario para la Compañía el establecimiento de escuelas de alfabetización, quedará a juicio de la Junta Directiva suprimir, rebajar o modificar este beneficio en la forma que a bien lo tenga.

CAPÍTULO XII BECAS

ARTÍCULO 41. (Convención 2020). La Compañía concederá a sus trabajadores, cualquiera que sea su edad, 37 becas destinadas a perfeccionar los conocimientos post-secundarios o de profesiones liberales y 5 becas destinadas para estudios de postgrado.

PARÁGRAFO: Para las becas de estudios de postgrado el tope máximo por semestre será de 50 días de salario de Categoría 1 Curva 1. Cuando el trabajador ya tenga una beca asignada, se mantendrá como monto máximo por familia el establecido en el artículo 45 literal (c) de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 42. (Convención 2020). La Compañía concederá 149 becas para estudios profesionales o de especialización técnica a los hijos e hijastros de los trabajadores.

PARÁGRAFO. En el evento en que un hijo becado acceda a la posibilidad de realizar estudios en el exterior como consecuencia de convenios entre su universidad y una en el exterior, se reconocerá el valor de la matrícula siempre y cuando la misma sea facturada por la Universidad en Colombia.

ARTÍCULO 43. La adjudicación de estas Becas se hará de acuerdo con la Reglamentación que para el efecto tiene establecida o establezca la Compañía, de conformidad con las normas del presente Capítulo.

PARAGRAFO. (Convención 2022). En cuanto a la reglamentación para Becas que tiene establecida la Compañía se acordó que ésta recopilará por escrito las diferentes decisiones administrativas que se han venido adoptando en la aplicación de este beneficio y la dará a conocer a los trabajadores y a la Organización Sindical, escuchando previamente las inquietudes de SINTRAITABACO en una reunión.

ARTÍCULO 44. (Convención 2020). En caso de que haya varios aspirantes que reúnan los requisitos exigidos en la reglamentación ya dicha, la beca se adjudicará por sorteo efectuado en presencia de representantes del personal sindicalizado y no sindicalizado.

En caso de que sobren becas para hijos de trabajadores, un grupo familiar que ya tenga asignada una beca podrá aspirar a una segunda, manteniendo como monto máximo por familia el establecido en el artículo 45 literal (c) de la presente convención.

ARTÍCULO 45. (Convención 2018). Las Becas dan derecho a los siguientes beneficios:

- a) Si el beneficiario es trabajador de la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca el costo de sus estudios, o sea lo que debe pagar por concepto de matrículas, pensiones al establecimiento de enseñanza respectivo, derechos de grado, textos y útiles de estudio. Además, para becas de pregrado tendrá derecho al reconocimiento de su salario completo aunque tenga que disminuir su jornada de trabajo.

- b) Si el beneficiario es hijo de uno de los trabajadores de la Empresa, tendrá derecho al reconocimiento de los gastos completos de enseñanza, es decir: matrículas, pensiones, derechos de grado, textos y útiles.
- c) (Convención 2016). Las becas de los trabajadores y de sus hijos beneficiados tienen un tope máximo para la matrícula de ciento cuarenta y dos (142) días de salario de la Categoría 1, Curva 1 para las becas y de quince (15) días de salario de la Categoría 1, Curva 1 para textos y útiles. El auxilio de textos y útiles escolares se entregará mediante un bono de quince (15) días de salario de la Categoría 1 Curva 1 a todos los becados.

ARTÍCULO 46. (Convención 1990). En casos excepcionales, en que por no existir ningún centro de enseñanza adecuado en el lugar de la residencia del beneficiario, tenga que realizarse los estudios en un sitio distinto, la Dirección de Recursos Humanos estudiará si es el caso de conceder la beca y ésta dará lugar a los siguientes beneficios:

a) Si se trata de un trabajador se reconocerá:

- 1) Los gastos de ida y regreso del lugar de su residencia al lugar donde va a realizar sus estudios, por una sola vez, al iniciar y al terminar tales estudios.
- 2) Los gastos que ocasione directamente la enseñanza, en la forma ya indicada, y,
- 3) El salario ordinario que esté devengando cuando se le adjudique la beca, durante el tiempo de duración de los estudios.

b) (Convención 2022). Para el beneficiario hijo de un trabajador de la Empresa, se le reconocerá la suma de cincuenta y dos mil quinientos sesenta y siete pesos Mcte (\$52.567 Mcte) mensuales durante el primer año de vigencia, los gastos que ocasione directamente la enseñanza, en la forma indicada y el valor de los pasajes de ida y regreso al iniciar y terminar sus estudios en cada semestre académico, entre el lugar de éstos y su residencia.

Para el segundo año de vigencia el valor correspondiente al auxilio de estudiantes se aumentará en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

ARTÍCULO 47. Es entendido que estas becas serán tenidas en cuenta a la Empresa dentro de su obligación legal sobre estudios de especialización técnica.

CAPÍTULO XIII SERVICIO MEDICO Y DENTAL

ARTÍCULO 48. La Compañía seguirá cumpliendo sus obligaciones legales sobre asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria a sus trabajadores. En lo que exceda de dichas obligaciones se aplicarán las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

Se trata de unificar los servicios clínicos para los trabajadores en las Dependencias donde no estén afiliados al Seguro Social.

ARTÍCULO 49. (Convención 1986, numeral IX). La Empresa prestará servicio dental completo a sus trabajadores permanentes que tengan más de tres meses de servicios, sin costo alguno para ellos, dentro de condiciones normales de servicios que determine el profesional; de ser

necesario una prótesis que deba hacerse en criterio del profesional en Odontología, con oro porcelanizado, se hará con este material.

Esta prestación se uniformará en todas las Dependencias de la Empresa que tengan personal permanente en número suficiente que lo justifique, tomando como modelo la organización de la Dependencia que presta más completo servicio.

ARTÍCULO 50. Se acepta que las fórmulas del médico de la Compañía puedan ser despachadas y su valor reconocido por la Empresa sin el visto bueno previo del Administrador de la respectiva Fábrica o del Jefe de la Dependencia, cuando sean dadas en horas o días que no son de trabajo.

La Compañía reconocerá a sus trabajadores las drogas prescritas por un médico distinto del oficial de la Empresa, cuando sean ordenadas en ausencias de éste, en casos graves y urgentes, a juicio del médico de la respectiva Dependencia.

ARTÍCULO 51. Lo dispuesto en los Artículos anteriores de este Capítulo se aplicará mientras el personal de las respectivas Dependencias, no esté afiliado al Seguro Social.

ARTÍCULO 52. (Convención 2022). La Compañía seguirá dando la ayuda que hasta ahora viene concediendo para el servicio de consulta médica a los familiares de los trabajadores permanentes donde actualmente la otorga y también a los familiares de los trabajadores permanentes de la zona de García Rovira, amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo. Tal auxilio durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo se prestará así:

- a) Seis millones trescientos noventa y cuatro mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos Mcte (\$6.394.844 Mcte) mensuales para la Dependencia de Medellín incluyendo la Oficina Central.
- b) Dos millones novecientos noventa y dos mil noventa y cuatro pesos (\$2.992.094 Mcte) mensuales para las Dependencias de Bogotá y Barranquilla.
- c) Dos millones ciento cinco mil cuatrocientos cuarenta y seis pesos (\$2.105.446 Mcte) mensuales para la zona de García Rovira y para la Planta de San Gil.

Los auxilios a que se refieren los literales a), b), y c), que anteceden serán entregados a los respectivos representantes del Sindicato, con la advertencia de que todos los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo que laboren en las citadas dependencias, tienen derecho a este auxilio.

Para el segundo año de vigencia los valores correspondientes para el servicio de consulta médica a los familiares de los trabajadores permanentes se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

ARTÍCULO 53. (Convención 2022). La póliza consagrada en este artículo tendrá una cobertura por un valor de la habitación de seiscientos ochenta y nueve mil seiscientos ochenta y cuatro pesos Mcte (\$689.684 Mcte) diarios durante el primer año de vigencia.

- a) La póliza ampara: al trabajador, cónyuge/compañero(a) permanente, incluidas uniones del mismo sexo que aporten los requisitos formales de la unión de acuerdo con el

Código General del Proceso, hijos legalmente reconocidos (a partir de su nacimiento y hasta dieciocho (18) años de edad o hasta los veinticinco (25) siempre y cuando estén estudiando) de los trabajadores solteros, casados o en unión marital de hecho. A partir del primero (1) de enero de 2016, la póliza no dará cobertura a nuevas afiliaciones de progenitores del trabajador.

- b) Tendrán derecho a tomar este seguro los trabajadores amparados por la presente convención que así lo deseen, y el valor de la prima será pagado así: El ochenta por ciento (80%) por la Empresa, sin que este aporte constituya salario y por lo tanto no incide en la liquidación de prestaciones sociales, y un veinte por ciento (20%) por el trabajador. Este deberá autorizar que de su salario se le retenga el valor correspondiente.
- c) La afiliación, la prueba de los casos amparados y la reclamación de los beneficios que la póliza otorgue, se ceñirán a la reglamentación establecida por la Compañía aseguradora.

Para el segundo año el valor de la cobertura se aumentará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario.

Parágrafo: (Convención 2022). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores que estén afiliados a un plan de servicios médicos y que no estén cubiertos por la póliza de hospitalización y cirugía vigente, la Compañía les reembolsará, la suma de sesenta y cinco mil novecientos treinta y un pesos Mcte (\$65.931 Mcte) por cada miembro del grupo familiar afiliado a dicho plan. Para estos efectos, el trabajador deberá presentar original o fotocopia de la factura o recibo de pago realizado a la correspondiente entidad prestadora de Salud o Aseguradora, en el cual se especifique la cobertura de servicios médicos adquiridos.

- a) Se entiende por plan de servicios médicos, los siguientes: Plan Complementario de Salud prestado por EPS legalmente reconocida, Plan de Medicina Prepagada y Póliza de Servicios Médicos Integrales.
- b) El reconocimiento del auxilio en este Parágrafo, estará limitado de manera exclusiva a: trabajadores, cónyuge o compañero (a) permanente, incluidas uniones del mismo sexo que aporten los requisitos formales de la unión según lo dispuesto en el Código General del Proceso, e hijos e hijastros legalmente reconocidos. Los miembros del grupo familiar antes señalado, deben encontrarse debidamente registrados en la empresa, y estar inscritos ante la EPS que cubre al trabajador y a su grupo familiar.
- c) En ningún caso se podrá tener duplicidad del beneficio entre póliza de hospitalización y cirugía y el reembolso acá indicado.

Para el segundo año de vigencia el reconocimiento de este auxilio aumentará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario.

ARTÍCULO 54. (Convención 2022). La Compañía reconocerá a los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, el valor de los anteojos prescritos por el médico de la Empresa o por la E.P.S. o entidad que la reemplace, que funcione legalmente y, posteriormente, el valor de los lentes y de la montura, cada vez que dichos médicos ordenen cambio de fórmula o cuando el trabajador se vea precisado a reemplazarlos por ruptura

accidental de los mismos debidamente comprobada. En ningún caso se reconocerá por montura una suma superior a setecientos cincuenta y siete mil cuatrocientos setenta y seis pesos Mcte (\$757.476 Mcte) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Este mismo valor se reconocerá en caso de lentes de contacto o intraoculares formulados por prescripción médica por razones de salud.

Así mismo, la Compañía reconocerá el valor máximo de un millón novecientos mil pesos Mcte (\$1.900.000 Mcte) con destino a la cirugía óptica correctiva prescrita por el médico.

Para el segundo año de vigencia el valor por concepto de montura y el de la cirugía óptica correctiva se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

CAPÍTULO XIV INCAPACIDADES

ARTÍCULO 55. A partir de la fecha de ésta Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador, según el concepto del médico de la Empresa o de la EPS o ARL, sea incapacitado para cumplir sus labores normales por accidente de trabajo o por otra causa justa, se procurará trasladarlo a otro oficio que pueda desempeñar sin desmejorarle el salario que devengue en la fecha del traslado.

ARTÍCULO 56. (Convención 1990). La Compañía colaborará con el Sindicato en las gestiones necesarias para obtener de la EPS o ARL, una mejor atención a los trabajadores de la Empresa afiliados a dicha institución, y el reconocimiento y pago oportuno de las pensiones, servicio y subsidios a que tenga derecho.

La Compañía gestionará, en los sitios donde opere, el servicio de crédito para drogas que prestan las Cajas de Compensación Familiar a favor de los trabajadores y a cargo de éstos, en la forma como actualmente se viene haciendo, cuando las drogas formuladas por los médicos de la EPS no sean despachadas por dicha entidad, previa constancia de ello.

Igualmente colaborará en las gestiones ante la autoridad competente en el caso de que las realizadas ante aquellas entidades no hayan producido resultados satisfactorios.

CAPÍTULO XV MATRIMONIO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57. En caso de matrimonio de alguno de los trabajadores de la Empresa que haya prestado servicio por más de un (1) año, se le concederá un permiso remunerado de ocho (8) días comunes, siempre que con tal motivo no se retire de la Empresa.

ARTÍCULO 58. A los trabajadores con un (1) año o más de servicio a la Empresa que contraigan matrimonio se les concederá como regalo de boda una suma equivalente a un (1) mes de salario ordinario en dinero.

CAPÍTULO XVI MATERNIDAD

ARTÍCULO 59. (Convención 2022). La Compañía seguirá concediendo a sus trabajadores préstamos sin intereses hasta por dos millones cuarenta y nueve mil setenta y seis pesos Mcte (\$2.049.076 Mcte) y con la amortización convenida para préstamos de calamidad, después del séptimo mes de embarazo, cuando se trate de hijos legalmente reconocidos de los mismos trabajadores y en el caso de hijos adoptados de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido para ello.

Además, durante la vigencia del primer año de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa dará una bonificación por dos millones cuarenta y nueve mil setenta y seis pesos Mcte (\$2.049.076 Mcte) al trabajador, en caso de nacimiento de cada hijo legalmente reconocido.

También se reconocerá este auxilio en caso de aborto no provocado, previa constancia expedida por la EPS o por autoridad médica competente y en el caso de hijos adoptados de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido para ello.

Para el segundo año de vigencia estos valores por maternidad se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

CAPÍTULO XVII ENTIERROS

ARTÍCULO 60. (Convención 2022). Por muerte del trabajador la Compañía concederá un auxilio de trece millones trescientos noventa y seis mil quinientos setenta y ocho pesos Mcte (\$13.396.578 Mcte) durante el primer año de vigencia, con destino a sus familiares, el cual se pagará a los mismos beneficiarios del seguro de vida.

En caso de que el trabajador fallecido tuviere deudas pendientes con la Compañía al momento de su muerte, éstas se condonarán en su totalidad.

Para el segundo año de vigencia el valor por entierro del trabajador se aumentará en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

Los Jefes directos determinarán en cada área la asistencia de los trabajadores a los entierros de quienes fallezcan al servicio de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y costumbres locales.

La Empresa facilitará la asistencia de algunos trabajadores que hayan sido compañeros del extinto, especialmente de los que trabajan en la misma sección, pero sin que los permisos que se concedan por este motivo o las reglamentaciones que se dicten pueden llegar a perjudicar a la Compañía o a entorpecer las actividades del establecimiento.

Esta misma reglamentación estipulará el permiso para la asistencia limitada de algunos trabajadores en caso de defunción de los padres, cónyuge/compañero(a) permanente, incluidas uniones del mismo sexo que aporten los requisitos formales de la unión según lo dispuesto en el Código General del Proceso e hijos legalmente reconocidos de sus compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 61. (Convención 2022). Por muerte de un familiar del trabajador la Compañía dará un auxilio de siete millones sesenta y cuatro mil ochocientos treinta y ocho pesos Mcte (\$7.064.838 Mcte) durante el primer año de vigencia cuando se trate de fallecimiento de:

- a) Padres legítimos.
- b) Hijos legalmente reconocidos e hijastros de los trabajadores.
- c) Cónyuge o compañero (a) permanente, incluidas uniones del mismo sexo que aporten los requisitos formales de la unión según lo dispuesto en el Código General del Proceso, y se encuentren debidamente registrados en la empresa como tal e inscrita ante EPS que funcione legalmente.

Para el segundo año de vigencia el valor por entierro familiar del trabajador se aumentará en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

CAPÍTULO XVIII VESTIDOS Y CALZADO PARA TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. (Convención 1990). La Empresa suministrará tres (3) uniformes por año a todos los trabajadores permanentes.

PARAGRAFO. Además, a todos ellos, es decir, a quienes reciben uniformes, se les dotará con dos (2) pares de zapatos por cada año, con las características propias del oficio que desempeñen y dos (2) toallas. No se desmejorará la dotación que actualmente se está dando a los trabajadores.

ARTÍCULO 63. La Compañía suministrará calzado de seguridad a los operarios que, por razón de sus oficios lo requieran de acuerdo a conceptos de la Oficina de Salud Ocupacional del ISS (concepto emitido según Resolución No.1955-80 de mayo 20 de 1980).

CAPÍTULO XIX AUXILIO DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 64. (Convención 1996). La Compañía reconocerá a todos los trabajadores que se encuentren dentro del campo de aplicación indicado en el Artículo 1º, el cien por ciento (100%) del auxilio de transporte. Este auxilio sustituye el auxilio de transporte legal consagrado en la ley 15 de 1959 y Decretos que la reglamentan, por tal razón tendrá incidencia en la liquidación de las prestaciones sociales legales que la ley dispone para este pago. No habrá duplicidad en el pago de este auxilio.

ARTÍCULO 65. (Convención 2000). La Compañía reconocerá el 100% del valor del transporte en bus de servicio público del personal permanente que labore en Puente Pinzón, Capitanejo, Los Santos, San Gil y Ocaña desde su lugar de trabajo al de su residencia y viceversa.

CAPÍTULO XX PRESTAMOS DE VIVIENDA

ARTÍCULO 66. La Dirección de la Compañía ha tenido y tiene la norma de ayudar a sus trabajadores que carezcan de vivienda y de recursos necesarios a la adquisición, construcción, remodelación o leasing habitacional de la misma. En desarrollo de este propósito, ha hecho y seguirá haciendo préstamos a su personal para el logro de tal finalidad, pero dichos préstamos serán resueltos libremente por la Dirección de Recursos Humanos o quien ella delega y tienen necesariamente un límite impuesto por las posibilidades y conveniencias de la Empresa.

ARTÍCULO 67. VALOR DEL FONDO DE VIVIENDA. (Convención 2022). La Compañía dispondrá para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, un fondo para préstamos de vivienda a sus empleados de cuatro mil quinientos noventa y un millones seiscientos ochenta mil cuatrocientos veinticinco pesos Mcte (\$4.591.680.425 Mcte). Para el segundo año de vigencia este fondo se incrementará en la misma proporción del salario.

PARÁGRAFO. (Convención 2016). En cada Comité de Vivienda que se realice al interior de la Compañía, el primer crédito se asignará a la primera persona de la lista que no tenga vivienda y que no haya tenido crédito con la Compañía.

ARTÍCULO 68. CUANTIAS DE PRESTAMO. (Convención 2022).

El empleado podrá ser elegible a tres préstamos durante la vigencia de su contrato. Los valores máximos son:

a) Primer crédito: ochenta millones doscientos ochenta y un mil seiscientos pesos Mcte (\$80.281.600 Mcte).

b) Segundo crédito: cuarenta y nueve millones setecientos veintiocho mil pesos Mcte (\$49.728.000 Mcte).

c) Tercer crédito: cuarenta y tres millones ciento veinte mil pesos Mcte (\$43.120.000 Mcte).

ARTÍCULO 69. INTERES, AMORTIZACION Y GARANTIAS. Los préstamos que haga la Compañía a sus trabajadores, destinados a vivienda, devengarán como hasta ahora, intereses del cuatro por ciento (4%) efectivo anual.

Los préstamos para vivienda se consignarán en pagaré y en todos los casos de préstamos, se hará pignoración de las cesantías a favor de la Empresa.

Del valor del Préstamo de Vivienda no se descontará la suma a que tenga derecho el trabajador por concepto de auxilio de cesantías en los casos en que se necesite adicionar a este préstamo el valor de las cesantías. El trabajador deberá pignorar las sumas que en el futuro se causen a su favor por concepto del mismo auxilio en garantía del préstamo que se le haga.

ARTÍCULO 71. REGLAMENTACION DEL FONDO. La Compañía dará a conocer a los trabajadores la reglamentación que tiene actualmente establecida sobre préstamos de vivienda.

La Compañía podrá modificar la reglamentación de estos préstamos cuando las circunstancias así lo ameriten, oyendo previamente las inquietudes del Sindicato.

Además en cuanto a su funcionamiento, la Compañía estableció una Reglamentación en virtud de la cual el Fondo será administrado por la Dirección de Recursos Humanos, quien mensualmente hará la adjudicación de los Fondos disponibles; para ello sesionará un Comité de vivienda cada mes calendario integrado por los representantes designados por la Empresa y dos (2) representantes de la Directiva Nacional del Sindicato, con el objeto de analizar y adjudicar las solicitudes presentadas por los trabajadores.

ARTÍCULO 73. La Compañía modificará el actual Reglamento de Préstamos de Vivienda de la siguiente forma:

Las solicitudes de préstamos de vivienda que presenten los trabajadores se estudiarán y resolverán siguiendo el orden cronológico de la respectiva presentación siempre que la solicitud contenga o esté acompañada de todas las informaciones y documentos necesarios para el estudio de dicho préstamo. Para ello la Empresa anotará en la respectiva solicitud la fecha en que haya sido presentada con el lleno de todos los requisitos y se le comunicará si cumple con ellos dentro de un término máximo de tres (3) meses contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

CAPÍTULO XXI PRESTAMOS Y PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA

ARTÍCULO 74. La Compañía concederá permiso remunerado a los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo para atender casos de Calamidad Doméstica por el tiempo que éstos lo requieran, dada la gravedad de los mismos casos que serán comprobados oportunamente por el trabajador afectado.

PARAGRAFO 1º. En lo sucesivo, los préstamos por Calamidad Doméstica serán concedidos por la Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo con la reglamentación que al efecto expida la Empresa.

Si el trabajador beneficiario de la póliza colectiva de salud, requiere pagar un excedente generado en los servicios de salud, no cubierto por la póliza, la Empresa hará al trabajador un préstamo por Calamidad equivalente a esa diferencia o a la parte de ella de que carezca el interesado en las condiciones generales que rijan esta clase de préstamos conforme a la reglamentación indicada.

PARAGRAFO 2º. (Convención 1988 - numeral XXI). Todo préstamo por concepto de Calamidad Doméstica se pagará en cuotas mensuales sucesivas e iguales equivalentes a un diez por ciento (10%) del salario básico del beneficiado, dentro de un plazo mínimo de doce (12) meses y un máximo de veinticuatro (24) meses. Cuando la cuota de amortización mensual sumada a otros compromisos del trabajador para con la Compañía exceda del treinta por ciento (30%) del salario básico en un (1) mes, las deducciones mensuales por concepto del mencionado préstamo de Calamidad no podrán exceder del cinco por ciento (5%) del salario básico, sin que el plazo total de amortización exceda de veinticuatro (24) meses.

En casos especiales la reglamentación anterior puede ser modificada en beneficio del trabajador y a juicio de la Dirección de la Compañía.

Toda solicitud de préstamo para Calamidad Doméstica será contestada al peticionario en un término máximo de tres (3) días, contados a partir del momento en que el solicitante pruebe los motivos que originaron su Calamidad Doméstica.

Sobre los reclamos relacionados con préstamos de Calamidad hechos por la comisión de reclamos se dejará constancia escrita, cuando una de las partes lo considere oportuno.

PARAGRAFO 3°. (Convención 2022). Los préstamos por Calamidad Doméstica se harán en la forma y para los fines previstos en el Reglamento de Préstamos de Calamidad Doméstica expedido por la Dirección de Recursos Humanos.

De acuerdo con la reglamentación actual de préstamos de calamidad, el valor máximo que se otorgará como préstamo por concepto de grados, primera comunión, bautizo, matrimonio de las hijas/os o hijastros (as) del trabajador, grados oficiales de un/a hijo/a o hijastro (a) del trabajador, y/o cirugía óptica correctiva, será de un millón trescientos siete mil novecientos treinta pesos (\$1.307.930 Mcte).

Para el segundo año de vigencia éste valor se aumentará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario.

CAPÍTULO XXII CESANTÍAS

ARTÍCULO 77. El período de cesantía que comenzó el 1° de enero de 1960, se liquidará teniendo en cuenta el salario promedio devengado por el trabajador durante los últimos doce (12) meses de servicio o durante un tiempo menor, si no hubiere servido doce (12) meses a partir de la fecha citada.

ARTÍCULO 79. (Convención 2016). Una vez recibida la solicitud que cumple con los requisitos de ley, el Área de Relaciones Laborales tomará cinco (5) días hábiles para aprobar y reportar al área de Nómina el pago de las cesantías. A su vez el Área de Nómina procesará los pagos, en función del calendario establecido por ella misma.

CAPÍTULO XXIII VIÁTICOS

ARTÍCULO 80. (Convención 2022). Todo trabajador permanente amparado por la presente Convención Colectiva de Trabajo que por razón de su trabajo tenga que ausentarse de su sede habitual recibirá la suma de doscientos sesenta mil doscientos cincuenta y dos pesos Mcte (\$260.252 Mcte) diarios durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando estos viáticos tengan que ser pagados proporcionalmente se distribuirán de la siguiente manera:

- a) Ciento treinta mil ciento veinticinco pesos Mcte (\$130.125 Mcte) por alojamiento.
- b) Cincuenta y dos mil cincuenta pesos Mcte (\$52.050 Mcte) para el almuerzo.

- c) Cincuenta y dos mil cincuenta pesos Mcte (\$52.050 Mcte) para la comida.
- d) Veintiséis mil veintiséis pesos Mcte (\$26.026 Mcte) para el desayuno.

También se reconocerá la parte que se cauce de los viáticos a los trabajadores permanentes que laboren en Villanueva y Barichara y deban desplazarse a San Gil a cumplir citas ordenadas por cualquier E.P.S., A.R.L. O entidades que la sustituyan a la cual estén afiliados los trabajadores, lo mismo que a los trabajadores permanentes de los Santos, San Gil y Ocaña que deban ir a Bucaramanga con idéntico propósito; estos viáticos se aplicarán también a los trabajadores permanentes que laboren en la Zona de García Rovira y deban desplazarse a Bucaramanga o Málaga a cumplir citas médicas cuando sean remitidos por el médico de la Empresa o una E.P.S. o A.R.L. O entidades que las sustituyan legalmente reconocida.

Para el segundo año de vigencia los viáticos se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario, con las mismas proporciones establecidas en la actualidad.

CAPÍTULO XXIV AMONESTACIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 81. Las amonestaciones, las observaciones y reclamos a los trabajadores se harán en privado y en las oficinas del Jefe respectivo, a menos que estén en peligro vidas humanas o bienes de importancia.

ARTÍCULO 82. (Convención 2016). Antes de aplicar una sanción disciplinaria a un trabajador, la Empresa dará oportunidad de ser oídos, tanto el trabajador inculpado, como a dos (2) representantes del Sindicato, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Apertura del proceso disciplinario mediante citación por escrito a descargos donde se indica la presunta falta y las pruebas que la fundamentan.
2. En la audiencia de descargos, el trabajador citado presentará su versión de los hechos formulados en la citación a descargos, podrá controvertir las pruebas en su contra y entregar aquellas que sustenten sus descargos.
3. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.

Cuando a un trabajador se le notifique por escrito una sanción o se le llame la atención en la misma forma, se enviará al Sindicato copia de la comunicación respectiva.

ARTÍCULO 83. (Convención 2016). Cuando un trabajador cometa una presunta falta la Compañía podrá llamarlo a descargos y sancionarlo dentro de un término máximo de siete (7) días, contados a partir del día siguiente a aquel en que la Empresa conoció la falta.

La audiencia de descargos se efectuará al día siguiente de la notificación de la citación.

Notificada la sanción, el trabajador dispondrá de dos (2) días hábiles para hacer uso de los recursos de reposición y apelación por escrito, ante quien la impuso y su inmediato superior.

Interpuestos los recursos, la empresa tendrá tres (3) días hábiles para adoptar la decisión definitiva.

No producirá ningún efecto la sanción aplicada con violación de los términos anteriores.

ARTÍCULO 84. (Convención 2018). Cuando una sanción consista en suspensión del contrato de trabajo, ésta no podrá ser mayor de veinte (20) días, excepto en el caso previsto en el literal f) del Artículo 76 sobre clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias del Reglamento Interno de Trabajo, caso en el cual podrá ser hasta de treinta (30) días.

ARTÍCULO 85. (Convención 2018). El Artículo 76, literal c) del Reglamento Interno del Trabajo de la Compañía, sobre clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, quedará así:

Artículo 76o.- Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones, así:

a)

b)

c) La falta al trabajo en una mitad de la jornada o del turno sin justa causa, cuando no produzca perjuicio de consideración a la Empresa, que implica, por primera vez amonestación por escrito; por segunda vez, en un período de seis (6) meses, es decir, cuando las dos (2) faltas ocurran dentro del mencionado período, suspensión por un (1) día y por tercera vez, en seis (6) meses, es decir cuando las tres (3) faltas ocurran dentro del mencionado período, suspensión por tres (3) días sin perjuicio en lo dispuesto en el Artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 86. Para los efectos del Artículo 62, numeral 8 del Código Sustantivo del Trabajo (hoy Artículo 7º, numeral 6 del Decreto 2351 de 1965), se considera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador y por lo tanto, es justa causa para que la empresa de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso, la sustracción de cigarrillos en cualquier forma, sea cual fuere la cantidad sustraída, debidamente comprobado el hecho por la Compañía.

PARÁGRAFO (Convención 2022). El procedimiento disciplinario contenido en los artículos 82 y 83 de la presente convención colectiva de trabajo se aplicará en los casos que la investigación de una presunta falta o irregularidad laboral pudiera derivar en la terminación con justa causa del contrato de trabajo. El procedimiento disciplinario convencional se aplicará únicamente a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO XXV TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 87. Cuando la Compañía despida a un trabajador sin justa causa legal, le reconocerá una indemnización en los siguientes términos:

a) En los contratos a término fijo la indemnización será la equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo establecido en el contrato.

- b) En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor determinada, la indemnización será la equivalente al valor de los salarios que faltaren hasta la terminación de la obra o la labor, pero no inferior a quince (15) días de salario.
- c) (Convención 1996). En los contratos a término indefinido la indemnización se regulará conforme a la siguiente tabla que sustituye la consignada en el Artículo sexto de La Ley 50 de 1.990.

Más de 2 meses y menos de 1 año:	166 días de salario
Más de 1 año y menos de 2 años:	202 días de salario
Más de 2 años y menos de 3 años:	236 días de salario
Más de 3 años y menos de 4 años:	256 días de salario
Más de 4 años y menos de 5 años:	276 días de salario
Más de 5 años y menos de 6 años:	336 días de salario
Más de 6 años y menos de 7 años:	356 días de salario
Más de 7 años y menos de 8 años:	376 días de salario
Más de 8 años y menos de 9 años:	396 días de salario
Más de 9 años y menos de 10 años:	416 días de salario
Más de 10 años y menos de 11 años:	585 días de salario
Más de 11 años y menos de 12 años:	615 días de salario
Más de 12 años y menos de 13 años:	645 días de salario
Más de 13 años y menos de 14 años:	675 días de salario
Más de 14 años y menos de 15 años:	705 días de salario
Más de 15 años y menos de 16 años:	735 días de salario
Más de 16 años y menos de 17 años:	775 días de salario
Más de 17 años y menos de 18 años:	803 días de salario
Más de 18 años y menos de 19 años:	833 días de salario
Más de 19 años y menos de 20 años:	863 días de salario

Por cada año de antigüedad posterior a los veinte (20) años se pagarán ciento diez días (110) adicionales de salario.

Si la Compañía incurre en una de las causales establecidas en el aparte b) del Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador podrá dar unilateralmente por terminado el Contrato de Trabajo y tendrá derecho al pago de la indemnización que le corresponda conforme a la tabla consignada en el presente Artículo.

No habrá lugar a indemnización en los casos en que las partes acuerden el reintegro o el Juez lo ordene.

PARÁGRAFO 1. (Convención 2022). La tabla del literal c) de este artículo se aplicará también a aquellos trabajadores que durante el periodo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2022-2023, sean despedidos sin justa causa legal y que cumplan con la siguiente condición: que su salario básico mensual a la fecha de firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se encuentre en el rango comprendido entre seis millones novecientos sesenta y nueve mil setecientos dieciséis pesos Mcte (\$6.969.716 Mcte) mensuales y siete millones setecientos catorce mil seiscientos noventa y seis pesos Mcte (\$7.714.696 Mcte) mensuales.

ARTÍCULO 89. La indemnización establecida en el Artículo 87 continuará vigente aún en el caso de que el Artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 sea derogado o modificado en términos desfavorables para el trabajador.

ARTÍCULO 90. A la misma indemnización a que se refiere el Artículo 87 tendrán derecho los trabajadores que fueren despedidos:

- a) Por la causal que establece el numeral 5, letra a) del Artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo (está sustituida por el numeral 15, letra a) del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965).
- b) Por clausura definitiva de alguna de las secciones o Dependencias de la Compañía, cuando ésta no pueda ofrecer al trabajador traslado a otra Dependencia en condiciones similares de trabajo y con igual remuneración, o cuando el trabajador no pueda aceptar este traslado por justa causa, debidamente comprobada, a juicio de la Empresa.

No habrá lugar a indemnización en los casos previstos en este Artículo cuando la Compañía dé por terminado el Contrato de Trabajo para jubilar al trabajador, pues en tal caso sólo tendrá derecho al preaviso de que trata el Artículo 96

Artículo 91. El despido de los trabajadores por la causal prevista en el numeral 15, literal a) del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, deberá ser autorizado por el presidente de la Compañía, quién oírá previamente a la Directiva Nacional del Sindicato. La decisión definitiva corresponde al mismo presidente.

CAPÍTULO XXVI CLAUSURA DE FÁBRICAS O PLANTAS

ARTÍCULO 92. (Convención 2020). En el caso de la clausura total o parcial de Fábricas o Plantas; o agencias de ventas de una misma regional, cuando en esta última se involucre el despido colectivo de mínimo 20 o más trabajadores; o en el caso de un proyecto que involucre como mínimo el despido colectivo de 20 o más trabajadores, como consecuencia del mismo, la Compañía estudiará y acordará previa y oportunamente con la Directiva Nacional del Sindicato las condiciones de jubilación, el traslado a otras Dependencias de la Empresa o las indemnizaciones a favor de los trabajadores afectados. La decisión final corresponderá exclusivamente a la Junta Directiva de la Compañía y a la Presidencia de la misma.

Al personal cuya jubilación no se acuerde o que no pueda ser trasladado a otras Dependencias, la Compañía le reconocerá una indemnización igual a la establecida en la presente Convención Colectiva de Trabajo para los casos de despido sin justa causa aumentada en cincuenta (50) días más por cada año de servicio.

Para el acuerdo se tendrá en cuenta las condiciones convenidas en casos similares por la Empresa y el Sindicato.

PARÁGRAFO. (Convención 2022): Si se llegara a presentar un escenario de liquidación de COLTABACO S.A.S., se aplicará el procedimiento contenido en este artículo.

ARTÍCULO 93. (Convención 2020) Cuando se trate de cierre de Agencias en las que no se aplique el Artículo 92 de esta Codificación, la Empresa pagará a los trabajadores la indemnización convencional que rige para Despidos.

CAPÍTULO XXVII PENSION DE JUBILACION E INVALIDEZ

ARTÍCULO 94. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a retirarse del servicio de ella para disfrutar de una Pensión de Jubilación o de Invalidez de acuerdo con las normas legales vigentes en el momento de retiro, con las estipulaciones de la presente Convención Colectiva De Trabajo con las condiciones contenidas en el Reglamento especial que sobre Jubilaciones aprobó la Asamblea General de Accionistas de la Compañía en su reunión extraordinaria del 13 de febrero de 1929 y la reforma del 18 de agosto de 1947, así como la resolución dictada por la misma Asamblea con fecha 14 de marzo de 1958 y con las modificaciones que haya aprobado o apruebe tal entidad, siempre que dicha pensión sea más favorable para el trabajador que la legal u obligatoria.

ARTÍCULO 95. En cuanto a la Pensión de Jubilación establecida por la Ley a favor del trabajador que haya cumplido veinte (20) o más años continuos o discontinuos de servicios a la Empresa y cincuenta y cinco (55) años de edad si es varón, o cincuenta (50) años de edad si es mujer se ha convenido ampliarla en la siguiente forma:

- a) El trabajador que haya cumplido veinte (20) años de servicios y la edad requerida será jubilado según la Ley con el setenta y cinco por ciento (75%) del salario mensual promedio devengado en el último año de servicio.
- b) El trabajador que, en el momento de obtener su jubilación haya cumplido más de veintiún (21) años de servicios, tendrá derecho a un uno por ciento (1%) adicional por cada año completo de servicios que excede de veinte (20) y hasta un límite de noventa por ciento (90%) del salario promedio devengado por él en el último año.
- c) Los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo recibirán pensión en la cuantía que les corresponda, conforme a la liquidación que se practique de acuerdo con el presente Artículo.

PARAGRAFO 1º. Las mismas normas consignadas en este Artículo se aplicarán a la Pensión Legal de Invalidez cuando ésta, conforme a las disposiciones legales, se convierta en Pensión de Jubilación.

PARAGRAFO 2º. Cuando el Seguro Social o cualquier fondo de pensión reconozca, según sus Reglamentos una Pensión de Invalidez o vejez, la Empresa pagará el exceso que conforme a la presente disposición y las normas legales vigentes, resulte a favor del trabajador pensionado. En ningún caso habrá duplicidad de pensiones ni la Empresa pagará lo que deba reconocer el Seguro Social o el fondo de pensiones.

ARTÍCULO 96. Cuando la Compañía voluntariamente vaya a jubilar a un trabajador dará a éste un aviso previo no menor de noventa (90) días.

La Empresa podrá prescindir del preaviso, pagando al trabajador los salarios correspondientes a noventa (90) días.

ARTÍCULO 97. Respecto a otros beneficios gratuitos que sobre pensiones de jubilación ha otorgado la Junta Directiva de la Compañía, la Empresa seguirá concediéndolos mientras dicha Junta no resuelva lo contrario. Y con relación a necesidades especiales, de los jubilados de la Compañía, ésta los estudiará libremente con simpatía y buena voluntad.

ARTÍCULO 98. (Convención 2022). Tendrán derecho a una bonificación especial por concepto de pensión de vejez equivalente a trece millones setecientos sesenta y cinco mil ochocientos setenta y cuatro pesos Mcte (\$13.765.874 Mcte).

- a) Todo trabajador cuya pensión de vejez sea enteramente a cargo del Instituto de Seguros Sociales, Colpensiones o de otra Administradora de Pensiones, quien la recibirá al momento de retirarse a disfrutar de la pensión de vejez.
- b) Todo trabajador que se retire para gozar de la pensión de jubilación a cargo de la Empresa.
- c) El trabajador que cumpliendo los requisitos solicite la pensión de invalidez o vejez dentro de la vigencia del contrato de trabajo y le sea reconocida después de desvinculado.
- d) Los trabajadores que sin tener derecho a la pensión de vejez se retiren voluntariamente de la Empresa después de veinte años de servicio.
- e) Los trabajadores que obtengan pensión de invalidez del ISS, Colpensiones o de otra administradora de pensiones.
- f) A los trabajadores que se le termine el contrato de trabajo por mutuo acuerdo o sin justa causa después de veinte (20) años de servicio.
- g) Por muerte del trabajador después de veinte (20) años de servicio.

En caso de que el trabajador despedido sin justa causa fuere reintegrado a la empresa esta prima se deducirá de la liquidación de los salarios dejados de percibir.

Para el segundo año de vigencia este valor se aumentará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario.

CAPÍTULO XXVIII REPRESENTACION DEL SINDICATO

ARTÍCULO 99. Para aquellos trabajadores que deseen espontáneamente presentar ante la Compañía sus reclamos o solicitudes por conducto del Sindicato, se acepta que éste asuma representación en cada caso y con la debida autorización previa y escrita del trabajador comunicada al representante de la Empresa.

CAPÍTULO XXIX PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 100. El Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato disfrutará de permiso remunerado permanente.

ARTÍCULO 101. (Convención 2020). Se reconocerá por concepto de viáticos el mismo valor que se paga por comisiones de trabajo a:

- a) A los delegados a dos (2) Asamblea Nacional de Delegados por año
- b) A los negociadores, asesores y conciliadores.
- c) La Junta Directiva Nacional del Sindicato y los miembros de la comisión nacional de reclamos que se reúnan con ésta.

Adicionalmente se reconocerán nueve (9) pasajes aéreos cuando la reunión de Junta Directiva Nacional sea ordinaria, se realice dentro del país y en lugares donde existan seccionales.

ARTÍCULO 102. La Compañía concederá permiso remunerado, con salario ordinario completo, a los delegados que, conforme a los Estatutos que hoy rigen la Organización Sindical, deban asistir a la Asamblea Nacional de Delegados Ordinaria y una Extraordinaria por año.

Tales permisos estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- a) Solicitud escrita de permiso hecha a la Dirección de Recursos Humanos por la Directiva del Sindicato, con anticipación no menos de ocho (8) días, aceptando el Sindicato cambiar sus delegados en caso de que los elegidos no deban ausentarse del trabajo en esa oportunidad por razones justificadas y urgentes de la Empresa.
- b) La duración máxima de cada permiso será de cinco (5) días calendario, dos (2) de ellos para viajar y los otros tres (3) para participar en la Asamblea. En caso de que no haya conexión aérea directa para alguno o algunos de los delegados el permiso podrá extenderse hasta por dos (2) días más.
- c) La Compañía reconocerá el valor de los pasajes aéreos de ida y regreso del respectivo lugar de trabajo al sitio de la reunión.

ARTÍCULO 103. PERMISO COMISION NEGOCIADORA. Una vez nombrados los negociadores por la Asamblea Nacional de Delegados debidamente acreditados con la parte pertinente del Acta, éstos tendrán un permiso remunerado de cinco (5) días y los viáticos establecidos para las comisiones de trabajo.

ARTÍCULO 104. (Convención 2018). La Compañía concederá los permisos remunerados necesarios a los trabajadores nombrados para comisiones de carácter sindical, previamente solicitados por los representantes respectivos de la Organización. En cada caso, el número de trabajadores beneficiados con los permisos no excederá de tres (3) en cada seccional, salvo en Medellín donde, por ser sede de la Directiva Nacional del Sindicato, puede ser necesario en determinadas ocasiones aumentar ese número. Estos permisos serán concedidos inmediatamente. Para los casos especiales, en que por razón del oficio la Empresa, tenga dificultades para reemplazar al trabajador el Sindicato solicitará el permiso con no menos de tres (3) días de anticipación y serán concedidos de manera obligatoria.

El límite máximo de los permisos sindicales a que se refiere la presente estipulación es el siguiente:

Seiscientos veintisiete (627) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Nacional del Sindicato, Cuarenta y ocho (48) de las cuales serán destinadas a actividades del Sindicato en la ciudad de Bogotá.

Doscientos treinta y siete (237) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de Medellín.

Setenta y tres (73) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de Capitanejo.

Setenta y tres (73) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de San Gil y para los miembros de la Directiva Seccional de Barranquilla.

Dentro de las horas adjudicadas en cada seccional podrán hacer uso de los permisos los miembros de la directiva nacional radicados en ella en lugar de alguno o algunos de la directiva seccional y sin exceder el número de tres (3) en cada caso.

ARTÍCULO 105. (Convención 2018). La Compañía concederá además permisos remunerados hasta a tres (3) de los Directores de la Cooperativa de Bucaramanga, para gestiones necesarias relacionadas exclusivamente con dicha entidad. El máximo de dicho permiso será de ciento setenta y ocho horas (178) mensuales; además se le transfieren a dicha Cooperativa de Bucaramanga las noventa horas (90) mensuales de que disponía la Cooperativa de Medellín de los cuales pueden hacer uso los Directores que sean trabajadores de la fábrica de Medellín.

PARAGRAFO 1º. (Convención 2018). Cuando dentro del tiempo estipulado no se hiciera uso de la totalidad de las horas correspondientes a un (1) mes, podrán acumularse hasta veinte (20) horas más en el mes siguiente y sólo en éste, tanto en los permisos sindicales como en los cooperativos.

Ejemplo: Si en el mes de enero una Seccional a la que corresponda un cupo de noventa (90) horas sólo utiliza setenta (70) horas, podrá en el mes siguiente, febrero, hacer uso de ciento diez (110) horas, pero si no las utiliza en este mes en su totalidad, la acumulación no pasará al mes siguiente. Así, si en el ejemplo propuesto, la Seccional apenas utiliza ochenta y cinco (85) horas sólo podrá acumular cinco (5) horas en el mes de marzo y si sólo utiliza noventa (90) horas, no podrá acumular las veinte (20) horas restantes en dicho mes de marzo.

Los permisos se concederán en forma inmediata, salvo en los casos en que ellos puedan causar perjuicios a la Empresa.

PARAGRAFO 2º. La Empresa concederá licencia remunerada a tres (3) delegados del Sindicato para asistir a Congresos Sindicales Nacionales, durante el tiempo que éstos duren.

ARTÍCULO 106. (Convención 2008). La Compañía concederá una licencia remunerada de ciento treinta (130) días por año para la seccional de Medellín.

Para las Seccionales de Capitanejo, San Gil y Barranquilla, sesenta (60) días por año para cada una.

Estos permisos tendrán como finalidad atender a cursos de capacitación sindical; para hacer uso de estos permisos la Organización Sindical deberá solicitarlos con ocho (8) días de anticipación.

La Directiva Nacional del Sindicato dispondrá de doscientos sesenta y un (261) días de permiso al año para cursos sindicales, 30 de los cuales se destinarán para cursos de trabajadores en Bogotá. La solicitud para hacer uso de estos permisos deberá presentarse, también, con ocho (8) días de anticipación.

CAPÍTULO XXX LOCALES Y AUXILIO PARA EL SINDICATO

ARTÍCULO 107. (Convención 2022). Durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el sindicato recibirá los siguientes auxilios para su funcionamiento:

- a) Para la Directiva Nacional de la Organización Sindical un auxilio mensual de cuatro millones seiscientos ochenta mil ciento cuarenta y tres pesos Mcte (\$4.680.143 Mcte).
- b) Para la Seccional de Medellín, un auxilio mensual de dos millones sesenta y ocho mil novecientos ochenta y seis pesos Mcte (\$2.068.986 Mcte) para su funcionamiento.
- c) Para las seccionales de Bogotá, San Gil, Capitanejo y Barranquilla, la Compañía les pagará mensualmente a cada una la suma de un millón seiscientos cuarenta y cuatro mil quinientos setenta y seis pesos Mcte (\$1.644.576 Mcte) para su funcionamiento.
- d) La Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., reconocerá a la Junta Directiva Nacional de Sintraintabaco, el valor de los viáticos que apliquen y pasajes aéreos que se requieran para el desplazamiento de un (1) directivo sindical de manera mensual, cuando sea necesario que éste se desplace para atender reuniones programadas entre empresa y sindicato. Esto deberá ser acordado de manera previa con la compañía.
- e) La Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S. reconocerá a la Junta Directiva Nacional de SINTRAITABACO, dos (2) tiquetes aéreos nacionales anuales, para que la organización sindical lo utilice en el ejercicio de su función sindical.

Para el segundo año de vigencia estos valores por concepto de auxilio para el sindicato se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

ARTÍCULO 108. (Convención 2022). La Empresa pagará al Sindicato el equivalente a los diez (10) primeros días de aumento salarial de cada uno de los años de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO XXXI DEPORTES

ARTÍCULO 110. (Convención 1992) La Compañía seguirá concediendo auxilios para incrementar el deporte en las seccionales donde sus trabajadores lo practiquen. En cada dependencia se creará una delegación conformada por un representante de cada una de las

disciplinas deportivas, quienes a su vez se reunirán con el representante de la Empresa para especificar dotaciones, reglamentos, programación, escenarios y demás necesidades relacionadas con la práctica del deporte. Esta cláusula sustituye el reglamento que constaba en el acta número cuatro del 28 de julio de 1967.

CAPÍTULO XXXIII OPCION DE PRESTACIONES

ARTÍCULO 114. En todos aquellos puntos en que por Pactos o Convenciones Colectivas o por decisión espontánea de la Empresa, reconozca ella beneficios o prestaciones extralegales o amplíe las legales se entiende que si con posterioridad a la fecha del Pacto, de la Convención Colectiva de Trabajo o de la concesión se decretan o establecen prestaciones legales obligatorias sobre la misma materia en que la Compañía reconozca las extralegales o amplíe las legales, los trabajadores se podrán acoger a la que sea más favorable o conveniente para ellos, pero deben elegir en su integridad el beneficio o la prestación. En ningún caso habrá para la Empresa duplicación de las obligaciones por los conceptos indicados.

CAPÍTULO XXXIV DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 115. Toda nueva disposición de orden general que afecte a los trabajadores de la Compañía se hará conocer por medio de notas que se fijarán en lugares visibles del establecimiento.

ARTÍCULO 116. Las partes declaran que las normas sobre operación de las máquinas de elaboración, empaquetado y celofanado en la Fábrica de Medellín, establecidas en el Capítulo XXXI de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el 28 de junio de 1961, han sido cumplidas por la Compañía y continuarán en vigencia.

ARTÍCULO 117. (Convención 1992) A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo continuarán rigiendo los precios que actualmente se cobran en el restaurante que funciona en la Fábrica de Medellín y las Agencias ubicadas en la Zona de García Rovira y Zona Sur. Lo mismo se aplicará al valor que por alimentación actualmente pagan los trabajadores permanentes en la Planta de Barranquilla.

La venta de alimentos en los Casinos o Restaurantes de la Compañía a los precios determinados por la Empresa, en forma unilateral y contractual, tienen por acuerdo entre las partes el carácter de beneficio convencional establecido para protección y comodidad de los trabajadores y no constituyen una forma de salario que pueda tener incidencia en el valor de las prestaciones legales o extralegales, ni se computará como factor de salario en ningún caso, siendo entendido que los trabajadores tienen libertad de utilizar o no este servicio.

Para los trabajadores permanentes de la planta de San Gil se garantizará el servicio de alimentación.

ARTÍCULO 118. (Convención 2008). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía contratará una póliza de seguro de vida para sus trabajadores con las siguientes coberturas:

Antigüedad	SALARIO PROMEDIO
Menor de cinco (5) años	16 mensualidades
Entre cinco (5) y diez (10) años	18 mensualidades
Entre diez (10) y quince (15) años	20 mensualidades
Entre quince (15) y veinte (20) años	22 mensualidades
Más de veinte (20) años	24 mensualidades

La prima será cubierta en su totalidad por la Compañía.

PARAGRAFO 1°. Si la muerte del trabajador ocurre como consecuencia de un accidente de trabajo la Empresa reconocerá doblado el Seguro de Vida.

PARAGRAFO 2°. El Seguro de Vida se cubrirá como se prevé en el Artículo 118, sin que haya lugar a descontar lo que por el mismo concepto cubra la EPS.

ARTÍCULO 119. (Convención 1988 - numeral X) Cuando un trabajador sea citado para comparecer a un juzgado o al Ministerio de Protección Social, donde se debatan asuntos relacionados con la Empresa, ésta le dará permiso remunerado previa presentación de la cita y la constancia que acredite su permanencia en el respectivo despacho.

En cuanto al tiempo para ir y venir, este permiso se reglamentará por el Gerente del área al igual que se hace para cumplir con las citas a la EPS.

CAPÍTULO XXXV TRABAJADORES ESTACIONALES

ARTÍCULO 120. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo los trabajadores estacionales o de cosecha, disfrutarán de los siguientes beneficios:

- a) **AUMENTOS DE SALARIOS:** (Convención 2022). A partir del 1° de enero de 2022, los salarios básicos de los trabajadores permanentes del ramo industrial cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, se aumentarán en un siete punto setenta y cinco por ciento (7,75%). A partir del 1° de enero de 2023, los salarios básicos de los trabajadores permanentes cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo se incrementarán en el IPC certificado por el DANE entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022 más dos (2) puntos.
- b) **AUXILIO DE TRANSPORTE:** (Convención 1996). La Compañía reconocerá a todos los trabajadores estacionales, el cien por ciento (100%) del auxilio de transporte. Este auxilio sustituye el auxilio de transporte legal consagrado en la ley 15 de 1959 y Decretos que la reglamentan, por tal razón tendrá incidencia en la liquidación de las prestaciones sociales legales que la ley dispone para este pago. No habrá duplicidad en el pago de este auxilio.
- c) **PRIMAS Y AUXILIOS:** (Convención 2012). A los trabajadores estacionales que se encuentren laborando a partir de la segunda cosecha se les pagará en la misma forma y en las mismas cuantías que se encuentren vigentes para los trabajadores permanentes del ramo industrial las siguientes primas y auxilios:

- Auxilio de matrimonio
 - Auxilio de maternidad
 - Auxilio por muerte de trabajador
 - Auxilio por muerte de familiar del trabajador
 - Auxilio de Anteojos
 - Prima Escolar: La prima escolar, también se pagará a los trabajadores estacionales que acrediten la matrícula hasta con dos (2) meses de anticipación al inicio de su contrato
- d) **PRIMA DE ASISTENCIA:** (Convención 1992). La prima de asistencia reconocida a los trabajadores permanentes se les extenderá en la misma forma y en las mismas condiciones a los trabajadores estacionales.
- e) **SERVICIO ODONTOLÓGICO:** (Convención 1990). Se prestará el servicio odontológico exclusivamente de calzas y extracciones a los trabajadores estacionales de la Zona de García Rovira mientras el ISS asume el servicio.
- f) **BONIFICACIONES:** Las bonificaciones que la Empresa reconoce a sus trabajadores permanentes del ramo industrial, se pagarán en igual forma a los trabajadores estacionales que se encuentren vinculados al servicio de la Empresa en la fecha de pago de la Bonificación y en la forma como hasta el presente se ha venido pagando.

La Compañía pagará completa la Bonificación de Marzo a los trabajadores estacionales que se encuentren vinculados a ella el 30 de marzo de cada año, o que termine su contrato dentro del mes de marzo de cada año y que hayan completado cinco (5) o más meses continuos de vinculación, contados hacia atrás a partir del último día de marzo.

A quienes tengan un tiempo de vinculación inferior a cinco (5) meses mencionados recibirán la citada bonificación en forma proporcional al tiempo de servicio.

- g) **BECAS:** (Convención 2012). La Empresa concederá treinta y un (31) becas para estudios profesionales y de especialización técnica de los hijos de trabajadores estacionales, así:

- 1) Quince (15) Becas para la zona de los Santanderes.
- 2) Dieciséis (16) Becas para la Planta de Barranquilla.

Estas becas tienen la misma reglamentación que la de los trabajadores permanentes y no se perderán por el hecho de que termine el contrato con el trabajador beneficiado.

Las becas correspondientes a trabajadores estacionales tienen un tope máximo para la matrícula de ciento cuarenta y dos (142) días de salario de la categoría 1, curva 1 para las becas y de quince (15) días de salario de la categoría 1, curva 1 para textos y útiles.

- h) **PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** (Convención 2008). Se hará extensivo a los trabajadores estacionales la Prima de Antigüedad pactada para los trabajadores permanentes. Para el cómputo se tendrá en cuenta la suma del tiempo de servicio efectivamente prestado

por el trabajador en las diferentes cosechas, computándose por trescientos sesenta días por año.

- i) **SEGURO DE VIDA:** (Convención 1984). Se hará extensivo el Seguro de Vida pactado para los trabajadores permanentes, para su cálculo se tendrá en cuenta la suma del tiempo efectivamente servido por el trabajador.
- j) **BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN:** (Convención 2018). Los trabajadores que se retiren para gozar de la pensión de jubilación a cargo de la Empresa se harán acreedores a una bonificación especial de diez millones novecientos ochenta y un mil ochocientos ochenta y un pesos (\$10.981.881). Lo mismo se hará para los que salgan a disfrutar la pensión del ISS, Colpensiones o cualquier fondo de pensiones.

Esta prima se pagará en el caso del trabajador que cumpliendo los requisitos solicite la pensión de invalidez o vejez dentro de la vigencia del contrato de trabajo y le sea reconocida después de desvinculado.

Los trabajadores estacionales que laboren en Capitanejo y que en la fecha en que el ISS asumió legalmente el riesgo de invalidez, vejez y muerte en Málaga o Capitanejo y llevaran más de diez años al servicio de la Empresa, están dentro del régimen de transición para efectos de la jubilación.

Para el segundo año de vigencia este valor por concepto de bonificación por jubilación se aumentará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario.

- k) **VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE:** (Convención 1998). La suma para gastos de viaje y viáticos será la misma que para los trabajadores permanentes y se distribuirá en las mismas proporciones. Esta misma suma se reconocerá para la práctica de los exámenes médicos de ingreso en Bucaramanga.

También se reconocerá la parte que se cause de los viáticos a los trabajadores estacionales que laboren en Villanueva y Barichara y deban desplazarse a San Gil a cumplir citas ordenadas por el ISS o cualquier otra E.P.S. o A.R.L., lo mismo que a los trabajadores estacionales de Los Santos, San Gil y Ocaña que deban ir a Bucaramanga con idéntico propósito; estos viáticos se aplicarán también a los trabajadores estacionales que laboren en la Zona de García Rovira y deban desplazarse a Bucaramanga o Málaga a cumplir citas médicas cuando sean remitidos por el médico de cualquier E.P.S. o A.R.L., en la que se encuentre afiliado el trabajador.

- l) **UNIFORMES:** (Convención 2000). Los trabajadores estacionales contratados por un término de doce semanas o menos recibirán dos (2) uniformes, dos (2) toallas y dos (2) pares de zapatos al iniciar el contrato. Los trabajadores con contrato de más de doce semanas recibirán tres (3) uniformes, dos (2) toallas y dos (2) pares de zapatos al iniciar el contrato. Los uniformes correspondientes a las mujeres que se desempeñen como trabajadoras estacionales se unificarán en cuanto a la calidad de la tela y a la confección con los uniformes usados por las trabajadoras de producción de la Fábrica de Medellín. A los auxiliares de asistencia técnica se les suministrará un impermeable por año.

- m) **TRANSPORTE:** (Convención 2000). La Compañía pagará el valor del pasaje en bus de transporte público a los trabajadores estacionales que laboren en Puente Pinzón, Capitanejo, Los Santos, San Gil y Ocaña desde el lugar de trabajo hasta su residencia y viceversa.

A los trabajadores estacionales que laboran en la Planta de San Gil se les reconocerá el Subsidio de Transporte conforme lo establece la Ley, excepto para los trabajadores que viven en el Socorro y Pinchote y trabajen en San Gil, a quienes se les seguirá otorgando el auxilio que actualmente vienen recibiendo. En ninguno de los casos habrá duplicidad de beneficios.

- n) **EXAMEN MÉDICO DE INGRESO Y RETIRO:** (Convención 1986, numeral XXX). La Empresa pagará el valor de los exámenes médicos y de laboratorio cuando éste sea necesario, tanto al ingreso como al terminarse el contrato a los trabajadores estacionales. También pagará el valor del transporte requerido para estos exámenes, cuando en el lugar de trabajo no fuere posible practicárselos.

Antes de terminar el contrato de trabajo del personal Estacional, se le dará una orden para una consulta médica que eventualmente requiera con vigencia de un mes contado a partir de la fecha de su retiro. Esta orden médica es exclusivamente para el trabajador.

- o) **ENGANCHE DE TRABAJADORES ESTACIONALES:** (Convención 2000). La Compañía continuará dando aplicación a la costumbre existente, según la cual los trabajadores estacionales que más tiempo de servicio efectivo tengan en la Compañía serán los primeros en ser enganchados y tendrán los contratos más extensos. Para tal efecto la Empresa dará a conocer en los listados actualizados a la fecha de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los nombres de los trabajadores estacionales con su antigüedad.

- p) **PERMISOS SINDICALES:** Los permisos para Convención Nacional de Delegados se extiende a los trabajadores estacionales cuyos contratos estén vigentes que sean elegidos según los estatutos del Sindicato, y de acuerdo a lo que se tiene establecido para los permanentes.

- q) **REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:** (Convención 1990). Cuando un domingo coincida con otro día festivo de descanso legalmente obligatorio, el trabajador recibirá doble el salario por el descanso en ese día.

- r) **AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:** (Convención 2018). La Compañía concederá a los trabajadores estacionales un auxilio para alimentación por valor de doce mil setecientos sesenta y dos pesos (\$12.762) por día hábil de trabajo y sin que dicha suma constituya salario para ningún efecto.

Para el segundo año de vigencia éste valor por concepto de auxilio de alimentación se aumentará en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

- s) **PRIMA DE ASISTENCIA:** (Convención 1998). A los trabajadores estacionales la Prima de Asistencia consagrada en el Artículo 120 de la actual Codificaciones de Convenciones Colectivas de Trabajo, literal b, inciso segundo, se liquidará partiendo de la fecha de

ingreso de cada uno para contabilizar el mes a diferencia de los trabajadores permanentes a quienes se les contabiliza a partir del primer día contable de cada mes.

Esta regla se aplicará también al contabilizar el trimestre para liquidar la Prima de Asistencia trimestral.

Por otra parte a los trabajadores estacionales se hará extensivo el medio día de salario básico que como prima de asistencia se pactó en la presente Convención Colectiva de Trabajo a favor de los trabajadores permanentes, la cual al igual que para los trabajadores permanentes solo se perderá por aquellas causas consagradas en el Artículo 51 del C.S.T. por ser factor constitutivo de salario.

- t) **BONIFICACIÓN POR LIQUIDACIÓN DE CONTRATO:** (Convención 2018). Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía pagará una bonificación a los trabajadores estacionales al momento de la liquidación de su contrato por valor de dos mil cuatrocientos sesenta y un pesos (\$2.461) por cada uno de los días de la duración del contrato

Este beneficio no constituye salario ni tendrá efectos para la liquidación de prestaciones sociales.

Para el segundo año de vigencia estos valores por concepto de bonificación por liquidación de contrato se aumentarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

- u) **FONDO ESPECIAL PARA VIVIENDA ESTACIONALES:** (Convención 2012). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se constituye un fondo especial destinado para atender las necesidades de mejora y gastos urgentes para la vivienda de los trabajadores estacionales por un valor de sesenta millones seiscientos treinta y cuatro mil setecientos cincuenta y nueve pesos (\$60.634.759) durante el primer año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia este fondo se incrementará de acuerdo con el incremento salarial.

Las partes expedirán el correspondiente reglamento que regirá para este tipo de préstamos.

- v) (Convención 1988 numeral XXXIII). La Compañía expedirá un certificado donde conste la fecha de iniciación y terminación del contrato que lo acredite como trabajador de ésta.

- w) **PRIMA DE VACACIONES:** (Convención 2018). La Empresa concederá al personal estacional una prima anual de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico, la cual se liquidará proporcional al tiempo efectivamente laborado en la finalización de cada contrato.

ARTÍCULO 121. (Convención 2016). La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores Estacionales para consulta médica. No se remunerará este permiso si el trabajador no entrega a la Empresa una constancia escrita emitida por la institución prestadora del servicio médico, para comprobar el tiempo empleado en la consulta.

CAPÍTULO XXXVI INTERPRETACION

ARTÍCULO 122. Las dudas que se presenten en la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo (Codificación) serán resueltas por la Dirección General de la Compañía. Lo que ella resuelva en cada caso será oportunamente comunicado al Sindicato y a la Dependencia o Dependencias respectivas de la Empresa.

CAPÍTULO XXXVII CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 123. El incumplimiento de las partes a cualquiera de las estipulaciones consignadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo (Codificación) acarreará para la parte responsable las sanciones legales correspondientes.

CAPÍTULO XXXVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 124. (Convención 2022): La presente Convención Colectiva de Trabajo rige por el término de dos (2) años contados a partir del 1º de enero de 2022.

CAPÍTULO XXXIX VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES

ARTÍCULO 125. (Convención 2020). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los Títulos, Capítulos, Artículos, Numerales, Literales, Incisos o Parágrafos que no sean modificados, continuarán vigentes y se recopilarán en la Codificación de Convenciones Colectivas de Trabajo, sin modificar su contenido y las que sean modificadas sin consentimiento de las partes carecen de efecto legal.

Los artículos que no figuran en el presente texto así Capítulo V artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23 Capítulo XXI artículos 70, 72, 75, 76, y 78, Capítulo XXV ARTÍCULO 88, Capítulo XXX artículo 109 y Capítulo XXXII artículos 111, 112 y 113, fueron derogados de común acuerdo

CAPÍTULO XL RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO

ARTÍCULO 126. (Convención 2014). La Empresa declara que ha respetado y respetará el derecho de libre asociación de sus trabajadores y que no impedirá o estorbará el ejercicio de este derecho. Así mismo afirma que no ha practicado represalias contra el Sindicato y que no tomará ninguna medida de esta índole con motivo de las actividades sindicales que precedieron a esta Convención Colectiva de Trabajo o que resulten del desarrollo de ella.

Por su parte, el Sindicato declara que sus relaciones y las de sus afiliados se desenvolverán dentro de un ambiente de consideración y de respeto hacia la Empresa y hacia los representantes de la misma.

La Compañía conservará en el turno respectivo al trabajador que sea designado miembro de la Junta Directiva del Sindicato mientras dure en el cargo.

La Compañía se compromete a recibir las comisiones de reclamos una vez por semana en cada una de las dependencias y se levantarán actas de los temas tratados cuando una de las partes lo solicite.

PARÁGRAFO 1. (Convención 2018). La Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S. declara que respeta la institución del fuero sindical y reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Tabaco en Colombia "Sintraintabaco" como legítimo titular del mismo. En tal sentido informará a Sintraintabaco sobre promociones, reubicaciones y/o planes de retiro que se pretendan adelantar con cualquiera de los directivos sindicales.

CAPÍTULO XLI PLIEGO DE PETICIONES

ARTÍCULO 127. (Convención 2022). La presente Convención Colectiva, resuelve íntegramente el pliego de peticiones presentado a la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S. el 5 de noviembre de 2021 por SINTRAITABACO.

CAPÍTULO XLII COMITE DE HIGIENE, MEDICINA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 128. (Convención 2022). La Compañía se compromete a poner en funcionamiento los Comités de medicina, higiene y Seguridad Industrial conforme lo establece la ley.

La convocatoria de elecciones para los representantes de los trabajadores a dicho comité será hecha por éste. Así mismo, el comité dispondrá la forma como se llevarán a cabo las elecciones.

Las partes acuerdan que dentro de los quince (15) días calendario inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicia el proceso de elección del COPASST, el COPASST informará al sindicato SINTRAITABACO sobre el sistema electoral que se utilizará para elegir los representantes de los trabajadores al precitado Comité. El sindicato por escrito realizará las observaciones, recomendaciones y formulará las inquietudes que considere pertinentes. El COPASST estudiará y analizará las observaciones presentadas por el sindicato y tomará la decisión final respecto al sistema electoral que se aplicará.

La Compañía pondrá a disposición de estos Comités una cartelera para las publicaciones sobre asuntos relacionados con la salud ocupacional que ellos determinen.

La Compañía concederá permiso remunerado, viáticos y pasajes aéreos a uno de los representantes de los trabajadores en el comité, elegido por éste, para asistir al congreso que anualmente celebra el Consejo Colombiano de Seguridad. Así mismo se concederán dos (2)

días de permiso remunerado por año para cada uno de los comités, para capacitación de los representantes de los trabajadores que sean elegidos por dichos comités.

Se unificarán los criterios para la práctica de los exámenes médicos y las evaluaciones ambientales de los diferentes sitios de trabajo en todas las Dependencias de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y se entregarán los resultados de dichos exámenes médicos a los respectivos trabajadores conforme a las mismas disposiciones.

CAPÍTULO XLIII SENA

ARTÍCULO 129. (Convención 1986, numeral XXVIII). La Compañía continuará enganchando Aprendices Sena conforme lo establece la Ley, pero en condiciones de igualdad en los resultados de las pruebas se preferirá al hijo del trabajador.

BONIFICACIÓN APRENDICES POR VINCULACIÓN. (Convención 2006). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los aprendices que habiendo terminado la relación de aprendizaje y seguidamente sean vinculados mediante contrato de trabajo a la Empresa una vez hubieran terminado su aprendizaje, tendrán derecho a una bonificación única y ocasional al momento de la firma del mismo, por un valor equivalente a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

CAPÍTULO XLIV RESTAURANTE

ARTÍCULO 130. (Convención 1992). La comisión de reclamos del Sindicato y la Empresa, harán la revisión de la calidad de las comidas mediante inspecciones y revisarán cada treinta (30) días el menú antes de fijarlo en la cartelera.

La comisión de reclamos visitará una vez a la semana con el representante de la Empresa las instalaciones del restaurante y levantarán actas de las respectivas visitas.

CAPÍTULO XLV EDICION DEL FOLLETO

ARTÍCULO 131. (Convención 1992). La empresa de común acuerdo con el Sindicato, editará un folleto de lo acordado en esta Convención y las normas de Convenciones y laudos arbitrales anteriores vigentes, el cual se entregará a todos los trabajadores tres meses después de la fecha de su firma.

CAPÍTULO XLVI LICENCIAS DE CONDUCCION

ARTÍCULO 132. (Convención 1998). La Compañía sufragará los gastos de refrendación de las licencias de conducción de los trabajadores que se desempeñen en el oficio de chofer. Así mismo, los afiliará al servicio de casa-cárcel en aquellos sitios donde se preste este servicio.

SOAT: A los prácticos agrícolas se les cubrirá el valor del Seguro obligatorio de Accidentes de Tránsito, siempre y cuando estén prestando el servicio con moto.

CAPÍTULO XLVII SUBVENCION PARA MANTENIMIENTO DE MOTOS

ARTÍCULO 133. (Convención 2018). La subvención establecida para los Técnicos de Campo para el sostenimiento de las motos se pagará garantizándoles cinco (5) días a la semana, sin que dicha suma constituya salario ni incida en la liquidación de prestaciones sociales y mientras dure este sistema.

Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la Empresa reconocerá una subvención diaria de cuarenta y cuatro mil novecientos ochenta y cuatro pesos (\$44.984).

Para el segundo año el valor de la subvención se aumentará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario.

CAPÍTULO XLVIII VENTICUATRO Y TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE

ARTÍCULO 134. (Convención 2018). La Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., cuando el 31 de diciembre sea día hábil de trabajo, lo reconocerá como día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 135. COMPENSACIÓN DEL 24 DE DICIEMBRE. (Convención 2018). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo de Trabajo y por solicitud del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Tabaco en Colombia "Sintraintabaco", del total de horas que se deben destinar, por virtud del artículo 21 de la ley 50 de 1990 para trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., destinará la jornada laboral del día 24 de diciembre, siempre que sea un día hábil, para realizar actividades recreativas, culturales, deportivas y/o de capacitación cada año, en el lugar que el trabajador disponga discrecionalmente.

Durante la jornada del día 24 de diciembre, la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S. tendrá la facultad de contratar los servicios de vigilancia mediante un tercero.

CAPÍTULO XLIX BRIGADA DE BOMBEROS

ARTÍCULO 139. (Convención 2018). A partir de la vigencia de la presente Convención, la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., reconocerá a los integrantes de la Brigada de bomberos a nivel nacional, el pago de las horas extras por las actividades de entrenamiento y capacitación relacionadas con dicho rol cuando estas se programen por fuera de la jornada laboral.

CAPITULO L REEMBOLSO DOCUMENTOS HURTADOS

ARTICULO 140. (Convención 2018). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Compañía reembolsará a los mensajeros y a aquellos trabajadores de las áreas de ventas y tabaco, que por la naturaleza de sus funciones deban trabajar fuera de las instalaciones de la Compañía; el valor correspondiente a la reposición de sus documentos personales hurtados durante sus funciones en campo y en la jornada laboral, que hayan sido reportados a la empresa dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas después del incidente. Para estos efectos, el trabajador deberá presentar original o fotocopia del denuncia del hecho ante autoridad competente, en el cual se especifique, detalle de los hechos, fecha y hora de ocurrencia del hurto; y copia de las facturas o recibos de pago de la reposición de sus documentos.

PARÁGRAFO: Se entiende por documentos personales del trabajador, los siguientes: el documento de identificación (cédula de ciudadanía, cédula de extranjería), la licencia de conducción y el carnet de la Compañía.

CAPITULO LI GARANTIA DE CUMPLIMIENTO

ARTICULO 141. (Convención 2020) A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., no cederá los contratos de trabajo de sus empleados a una entidad legal diferente en Colombia, a menos que el nuevo empleador garantice que la relación laboral se ejecutará manteniendo sus condiciones contractuales y beneficios contenidos en la Convención Colectiva de Trabajo, pactados en su integridad al momento de la transferencia.

CAPITULO LII PANDEMIA

ARTÍCULO 142: (Convención 2022). A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía Colombiana de Tabaco S.A.S., en la eventualidad que sobrevengan causas naturales o de cualquier otra, que originen una pandemia reconocida por Organización Mundial de la Salud (OMS), la empresa adoptará medidas de riesgos laborales en actividades de prevención y promoción, para salvaguardar la salud y vida de los trabajadores.