



Handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frey P. M.' with a stylized flourish.

CONVENCIÓN COLECTIVA 2021-2022

FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S.
SINTRAPULCAR SECCIONAL GUACHENÉ

Sindicato Nacional de Trabajadores de la
Industria de Las Concesiones Madereras para la
transformación de la pulpa para la fabricación
de papel, carton y derivados de estos procesos y
las Artes Gráficas de Colombia.

Personería Jurídica No. 06830 diciembre 5 de
1979 Directiva Guachené



311-3250612

CONTENIDO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2021 - 2022 FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S. - SINTRAPULCAR SECCIONAL GUACHENÉ	5
CAPÍTULO PRIMERO	6
NORMAS GENERALES	6
1. CAMPO DE APLICACIÓN	6
2. FAVORABILIDAD - INTERPRETACIÓN CLÁUSULAS CONVENCIONALES	6
3. ACUMULACIÓN Y DUPLICIDAD DE BENEFICIOS	7
4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS BENEFICIOS EXTRALEGALES CONTENIDOS EN LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO	8
CAPÍTULO SEGUNDO	8
CLÁUSULAS NORMATIVAS	8
5. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	8
CAPÍTULO TERCERO	14
CLÁUSULAS ECONÓMICAS	
6. PRIMA DE ANTIGÜEDAD	14
7. ALIMENTACIÓN	15
8. TRANSPORTE	15
9. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO	15
10. AUXILIO EDUCATIVO HIJOS	15
11. AUXILIOS EDUCATIVOS PARA TRABAJADORES	17
12. VIVIENDA	17

13. PRESTAMO DE CALAMIDAD	18
14. AUXILIO DE MATERNIDAD	19
15. ANTEOJOS, LENTES O CIRUGÍAS	20
16. INCREMENTO SALARIAL	20
17. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES:	20
18. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS VACACIONES	21
19. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS PRIMA DE JUNIO:	21
20. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS CESANTÍAS	22
21. PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD	22
22. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS PRIMA DE DICIEMBRE	23
23. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS CINCO	23
24. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL BRIGADISTA	24
25. AUXILIO EXTRALEGAL DE INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN	24
26. BOLSA DE PRODUCTOS	26
CAPÍTULO CUARTO	26
CLÁUSULAS SINDICALES	26
27. PERMISOS SINDICALES	26
28. ESPACIOS DE AGENDA LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL	27
29. CARTELERA	28
30. PUBLICACIÓN	29
31. AUXILIO A SINTRAPULCAR GUACHENE	29
CAPÍTULO QUINTO	29
VIGENCIA	29
32. VIGENCIA	29
33. DEPÓSITO	29

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2021 - 2022 FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S. - SINTRAPULCAR SECCIONAL GUACHENÉ

En la ciudad de Cali, departamento de Valle del Cauca, a los 02 días del mes de diciembre de 2020, se reunieron en la Calle 22a N° 122-60 Barrio Pance, Hotel Pance 122, salón Guayacanes, las siguientes personas:

- ✓ Como miembros de la Comisión Negociadora de la sociedad FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S., sociedad legalmente constituida e identificada con NIT 817.000.680-2 (en adelante "FAMILIA" o simplemente la "Empresa"):
 - MARIA DEL PILAR RODRIGUEZ
 - CAROLINA REINOSO ZAMORA
 - MARIA CATALINA PATIÑO V.
 - ÁNGELA MARÍA FARFÁN PELAEZ
 - ANDRES MAURICIO PARDO HERRERA

- ✓ Como miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la Pulpa para la Fabricación de Papel, Cartón, Derivados de estos Procesos y las Artes Gráficas de Colombia - SINTRAPULCAR SECCIONAL GUACHENÉ (en adelante "SINTRAPULCAR" o simplemente la "Organización Sindical"):

- JOSE MANUEL HENAO GUZMAN
- ANDERSSON RIVAS MORA
- ARVEY FERNANDO SANDOVAL VALENCIA
- WILLIAM GARCÍA
- FREYDER APONTE VIRGEN

Los representantes de ambas partes se reunieron con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cual quedará bajo los siguientes términos:

CAPÍTULO PRIMERO NORMAS GENERALES

1. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente convención colectiva de trabajo será aplicable exclusivamente a los trabajadores de FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S. afiliados a la organización sindical SINTRAPULCAR SECCIONAL GUACHENÉ, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad a la firma de la Convención a partir del momento de su afiliación.

2. FAVORABILIDAD - INTERPRETACIÓN CLÁUSULAS CONVENCIONALES

En caso de conflicto o duda acerca de la interpretación y aplicación de cualquiera de las cláusulas o disposiciones

establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador, con base en lo establecido por la Constitución y las leyes vigentes. Las cláusulas y disposiciones de la presente Convención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera integral, no siendo posible, con el pretexto de buscar la favorabilidad del trabajador, tomar únicamente la parte conveniente de las cláusulas o disposiciones en conflicto.

Las cláusulas y disposiciones de la presente Convención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera total y no parcial.

3. ACUMULACIÓN Y DUPLICIDAD DE BENEFICIOS

En ningún caso procederá la acumulación o duplicidad de beneficios. Por consiguiente, no habrá lugar al doble pago de beneficios o reconocimiento de derechos en más de una fuente normativa. En ese sentido, el trabajador que resulte beneficiario de las prerrogativas, primas, auxilios, prestaciones, incentivos, bonificaciones y beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva, bien sea por su carácter de afiliado o por extensión en los términos de Ley, tendrá únicamente derecho a recibir los beneficios contenidos en esta Convención Colectiva, o el que le sea más favorable, sin lugar a que pueda repetir o duplicar beneficios.

4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS BENEFICIOS EXTRALEGALES CONTENIDOS EN LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO

La totalidad de las prerrogativas, prestaciones, primas, auxilios, incentivos, bonificaciones y en general beneficios en dinero o en especie, reconocidos en la presente convención colectiva se acuerdan como de naturaleza no salarial y por lo tanto carecen de incidencia salarial, prestacional, indemnizatoria o parafiscal conforme a lo consagrado en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, y demás normas legales vigentes.

CAPÍTULO SEGUNDO CLÁUSULAS NORMATIVAS

5. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

- a. El jefe inmediato del trabajador o quien dirija un proceso y sea responsable del mismo dentro de la Empresa, deberá reportar por escrito (a manera de ejemplo: Por correo electrónico o mediante un informe), al representante de Recursos Humanos, el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales o la presunta irregularidad en que hubiere podido incurrir el trabajador.
- b. Si el representante de Recursos Humanos de la Empresa, determina que existe fundamento suficiente para iniciar

un proceso disciplinario, procederá a dar inicio al mismo, mediante la entrega o el envío al trabajador de una citación para que comparezca a una diligencia de descargos, en la que se escuchará la versión del trabajador sobre los hechos que son objeto de investigación disciplinaria. Así, se dará apertura formal al proceso disciplinario.

- c. Dentro de los ocho (8) días hábiles contados desde la fecha en que el representante de Recursos Humanos tenga conocimiento del hecho disciplinable, se enviará citación a la diligencia de descargos. Con la citación a la diligencia de descargos se dará traslado al trabajador de las pruebas respectivas que se encuentren en poder de la Empresa y que sirvan como fundamento para el inicio del proceso disciplinario.

En la citación a la diligencia de descargos se determinará la fecha, la hora y el lugar en el que se llevará a cabo la diligencia de descargos y se realizará una indicación del presunto incumplimiento o irregularidad cometida por el trabajador, así como la enunciación de la posible normatividad, políticas, contratos, procedimientos, reglamentaciones, protocolos y demás regulaciones internas que hubieran podido ser incumplidas por el trabajador.

En el evento que el trabajador disciplinado se encuentre sindicalizado, la Empresa entregará o enviará copia de la citación a la diligencia de descargos a la organización

sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador. El trabajador, libremente, podrá decidir si desea asistir a la diligencia de descargos acompañado por dos (2) compañeros o por dos (2) representantes de la organización sindical a la cual se encuentre afiliado.

- d. La diligencia de descargos, se realizará efectivamente dentro del tercer (3°) y el séptimo (7°) día hábil contabilizado a partir de la fecha de la entrega al trabajador de la citación a la diligencia de descargos. Para estos efectos, las partes acuerdan que se entenderán como días hábiles de lunes a viernes.
- e. En la diligencia de descargos, la Empresa iniciará explicando al trabajador el objeto de la diligencia, haciendo referencia a los hechos, conductas, incumplimientos o irregularidades que son investigados de forma clara. Una vez terminada la explicación, se escuchará la versión del trabajador sobre los hechos objeto de la investigación disciplinaria. Posteriormente mediante la formulación de unas preguntas por parte de la Empresa, se escuchará al trabajador para clarificar los hechos que dieron lugar al proceso disciplinario. Dentro de la diligencia de descargos se pondrá de presente al trabajador, las pruebas que dieron lugar al proceso disciplinario, teniendo la posibilidad el trabajador de pronunciarse y controvertir las pruebas que le son exhibidas.

Una vez finalizadas las preguntas realizadas por parte de la Empresa al trabajador, los representantes de la organización

sindical, si así lo desean, podrán intervenir para otorgar sus apreciaciones, las cuales deben estar relacionadas directamente con el caso tratado dentro de la diligencia de descargos. La intervención de los representantes de la organización sindical se dejará consignada en el acta de descargos.

De la diligencia de descargos, se levantará un acta, que deberá ser firmada por los asistentes a la diligencia, incluyendo a los testigos o representantes de la organización sindical, según sea el caso. Si el trabajador se negara a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia de tal situación por el representante de Recursos Humanos de la Empresa. Acto seguido, se entregará al trabajador una copia de esta acta de descargos y otra a los miembros de la organización sindical que acompañan la diligencia de descargos.

El trabajador durante los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se desarrolló la diligencia de descargos, podrá hacer llegar por escrito al representante de Recursos Humanos de la Empresa las pruebas que pretenda sean estudiadas por la Empresa,

para realizar la valoración final del proceso disciplinario.

- f. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de realización de la diligencia de descargos, el representante



de Recursos Humanos de la Empresa, procederá a comunicarle al trabajador la determinación disciplinaria que se toma en cada caso, la que puede consistir en la realización de un llamado de atención, la suspensión del contrato de trabajo o la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Ahora bien, si no se encuentran méritos para imponer una determinación disciplinaria, el caso se cerrará y se archivará sin ninguna sanción.

La determinación disciplinaria se tomará en cada caso particular, dependiendo de las pruebas que se hayan obtenido dentro del proceso disciplinario, aplicando el principio de igualdad y de proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la determinación disciplinaria.

- g. El trabajador tendrá la posibilidad de controvertir la determinación disciplinaria tomada por la Empresa presentando un recurso de apelación por escrito ante el(la) Director(a) de Relaciones Laborales Corporativo de la Empresa o como este cargo se denomine en el futuro, o quien lo(la) reemplace, recurso de apelación que deberá ser radicado ante el Director de Relaciones Laborales de la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del proceso disciplinario.

Si vencido el término estipulado en el presente literal, no se interpone el recurso de apelación, se entenderá que la determinación disciplinaria tomada quedará en firme.

- h. El Director de Relaciones Laborales de la Empresa, o quien éste designe, resolverá y notificará el recurso de apelación al que se hace referencia en el anterior literal, mediante comunicación escrita dirigida al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación del recurso de apelación.

Una vez resuelto el recurso de apelación, la decisión definitiva del disciplinario quedará en firme y contra ella no procede ninguna clase de recurso ante la Empresa.

- i. Para los casos en que la decisión resultante del proceso disciplinario sea proceder la terminación con justa causa del contrato de trabajo, el derecho a la doble instancia podrá ser ejercido por el trabajador ante un juez de la jurisdicción ordinaria.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente proceso disciplinario está fundamentado en el derecho al debido proceso y la aplicación del derecho de defensa y contradicción del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que para efectos del presente proceso disciplinario, se consideran días hábiles de lunes a viernes.

CAPÍTULO TERCERO CLÁUSULAS ECONÓMICAS

6. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Para los beneficiarios de la presente Convención Colectiva, al cumplir 5 años de servicio continuo como vinculado a Familia del Pacífico S.A.S, el trabajador recibirá 15 días de salario básico si devenga hasta (5) SMLMV.

Por su parte, si el trabajador cumple 5 años de servicio continuo como vinculado a Familia del Pacífico S.A.S, y devenga más de (5) SMLMV, recibirá 2 días de descanso remunerado. Estos días podrán ser unidos a las vacaciones una vez cumplidos los 5 años de antigüedad, previa coordinación con el jefe y la simultánea notificación al área de Recursos Humanos, como requisito previo para hacer efectivo y disfrutar el beneficio.

Cuando el trabajador cumpla diez (10) años de servicios continuos como empleado directo de FAMILIA, la compañía pagará una prima extralegal de antigüedad equivalente a treinta y dos (32) días de salario básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la misma.

Cuando el trabajador cumpla quince (15) años de servicios continuos como empleado directo de FAMILIA y cada quinquenio siguiente, la compañía pagará una prima extralegal de antigüedad equivalente a treinta y cinco (35) días de salario

básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la misma.

7. ALIMENTACIÓN

La empresa brindará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, un (1) servicio de alimentación a bajo costo en la planta de producción de FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S., para el turno de trabajo asignado, el cual no será constitutivo de salario.

8. TRANSPORTE

La Empresa brindará opciones de transporte a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva y que presten servicios en planta Cauca, de acuerdo a las condiciones y rutas establecidas por la Empresa. Dicho beneficio no será constitutivo de salario.

9. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO

La Empresa se compromete a tener un seguro de vida que ampare el riesgo de muerte a los trabajadores de la presente Convención Colectiva.

10. AUXILIO EDUCATIVO HIJOS

La Empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, un auxilio educativo para

los hijos, cuyo valor es determinado por la Empresa y se incrementará cada año de vigencia de la Convención, conforme al IPC consolidado certificado por el DANE al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

- 2021: Valor auxilio 2020 + IPC consolidado a 31 diciembre de 2020.
- 2022: Valor auxilio 2021 + IPC consolidado a 31 de diciembre de 2021.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente auxilio se entregará por cada hijo del trabajador que tenga entre 4 y 19 años y se encuentren cursando preprimaria, primaria y secundaria.

Los hijos e hijastros que acrediten condición de discapacidad y se encuentren estudiando al momento de la firma de la presente convención colectiva de trabajo recibirán el auxilio sin ninguna restricción.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio se paga por una única vez durante el primer trimestre del año.

PARÁGRAFO TERCERO: Para la Empresa proceder con el reconocimiento del auxilio el Trabajador deberá allegar certificado de estudio vigente que acredite el periodo y nivel de escolaridad.

PARÁGRAFO CUARTO: El presente auxilio aplica para hijos e hijastros que registren como beneficiarios en EPS, caja de compensación y que hayan aprobado y finalizado el año académico anterior.

PARÁGRAFO QUINTO: Las partes acuerdan que el auxilio establecido en el presente artículo no constituye salario para ningún efecto.

11. AUXILIOS EDUCATIVOS PARA TRABAJADORES

La Empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva un auxilio educativo para estudios de pregrado, posgrado y maestría, cuyo monto y requisitos adicionales se definen de acuerdo con la política de formación de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: El otorgamiento del auxilio educativo está sujeto a la validación del perfil del cargo, la relación directa que tenga el programa académico con las responsabilidades del rol que el Trabajador cumple en la Empresa y la evaluación de desempeño del mismo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para acceder al auxilio el Trabajador deberá contar con una vinculación directa mínima de dos (2) años.

12. VIVIENDA

La Empresa otorgará un crédito para comprar o construir la primera vivienda de habitación del trabajador.

Para acceder a este beneficio el trabajador deberá tener contrato a término indefinido y llevar vinculado directamente con la Empresa un mínimo de tres (3) años, así como deberá tener una evaluación de desempeño satisfactoria y no superar el 50% de la capacidad de endeudamiento.

Las partes acuerdan que el cupo de crédito de vivienda máximo que se podrá asignar a un trabajador será hasta de un valor equivalente a CIENTO VEINTE SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES (120 SMLMV), debiendo aplicarse y tenerse en cuenta la capacidad de endeudamiento del trabajador y los demás requisitos establecidos en el reglamento de vivienda de la Empresa que regulen el crédito de vivienda.

El Fondo será administrado por un Comité Corporativo de la Empresa, el cual definirá una tasa de interés fija preferencial frente a las ofrecidas en el mercado y un plazo de hasta diez (10) años.

13. PRESTAMO DE CALAMIDAD

La Empresa otorgará un préstamo sin interés por calamidad (enfermedad propia o de familiar hasta primer grado de consanguinidad; por daños de vivienda propia, a causa de incendio, inundación, sismos, por accidentes no laborales). La cuantía del préstamo será de hasta \$ 5.000.000, el cual se aplicará de acuerdo a las condiciones establecidas por Empresa y se descontará por nómina de acuerdo al reglamento.

14. AUXILIO DE MATERNIDAD

Familia otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva los siguientes kits:

1 Kit de nacimiento: Se entregará dentro de los 30 días hábiles siguientes al nacimiento de un hijo previa inscripción con el área de bienestar de la Empresa. Está compuesto por: 1 bolso, 60 pañales recién nacido, 1 crema pequeñín recién nacido 10 gramos, 40 pañitos húmedos pequeñín, obsequio, 20 toallas higiénicas maternas, 1 shampoo pequeñín.

1 kit 6 meses: Se entregará dentro de los 30 días hábiles siguientes al cumplimiento de los 6 meses, contados desde la fecha de nacimiento del hijo del trabajador. Este kit estará compuesto por: 60 pañales etapa 3, 1 crema pequeñín 10 gramos y 40 pañitos húmedos pequeñín.

En caso de agotados, faltantes o de otras eventualidades que no le permitan a la Empresa entregar los productos antes determinados, la Empresa entregará productos que cumplan con las necesidades para las que fue previsto el presente beneficios dentro de las posibilidades de productos que se tengan en la operación propia.

Este beneficio será restringido a un trabajador en caso de que su cónyuge o compañero(a) permanente sean beneficiarios de la Convención Colectiva.

15. ANTEOJOS, LENTES O CIRUGÍAS

FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S. otorgará un auxilio extralegal no constitutivo de salario cuyo valor pueda llegar a ser hasta 1/2 SMMLV y que pueda usar cada dos años para cubrir gastos de lentes formulados, monturas o cirugía visual.

16. INCREMENTO SALARIAL

- Para el año 2021, los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo se incrementarán en un porcentaje equivalente al 2.0%.
- Para el año 2022, los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo se podrán incrementar en un porcentaje equivalente al IPC anual consolidado a 31 de diciembre de 2021 certificado por el DANE.

17. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES:

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, una prima extralegal de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico que el trabajador esté devengando al momento del pago de este beneficio.

La prima a la que hace referencia este artículo, se pagará al momento en que se liquide el periodo de vacaciones legales del trabajador.

18. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS VACACIONES

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, una bonificación extralegal denominada "Más Vacaciones" equivalente al 13,33% del valor pagado por concepto de vacaciones legales. Esta bonificación se aplicará igualmente en los casos excepcionales que la Empresa autorice la compensación en dinero de las vacaciones, sea durante la vigencia del contrato de trabajo o al momento de efectuar la liquidación definitiva del mismo.

Esta bonificación se paga al momento en que se liquide el periodo de vacaciones legales del Trabajador.

En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se calculará sobre el valor proporcional de las vacaciones que se hayan causado a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

19. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS PRIMA DE JUNIO:

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, una bonificación extralegal denominada "Más Prima de Junio" equivalente al 16,67% sobre el monto de la prima legal de servicios efectivamente causada en el primer semestre del año.

El reconocimiento de esta bonificación se realiza en el momento del pago de la prima legal de servicios de junio.

En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se pagará sobre la prima legal de servicios proporcional que se haya causado por el tiempo laborado durante el primer semestre del año.

20. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS CESANTÍAS

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, una bonificación extralegal denominada "Más Cesantías" equivalente al 13,33% sobre el monto de las cesantías legales efectivamente causadas en el año anterior.

Este pago se realiza en el mes de febrero de cada año.

En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se pagará sobre las cesantías proporcionales que se hayan causado para la fecha de terminación del contrato de trabajo.

21. PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, una prima extralegal no salarial de navidad, equivalente a treinta (30) días de salario básico que el trabajador esté devengando al momento del pago del beneficio.

La prima a la que hace referencia este artículo se pagará una sola vez cada año en la fecha que determine la compañía, únicamente si el trabajador ha laborado efectivamente mínimo noventa (90) días en el año respectivo y se encuentre vinculado a 30 de septiembre del mismo año y será proporcional al tiempo laborado en el año respectivo.

22. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS PRIMA DE DICIEMBRE

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, una bonificación extralegal denominada "Más Prima de Diciembre" equivalente al 16,67% sobre el monto de la prima legal de servicios efectivamente causada en el segundo semestre del año.

El reconocimiento de esta bonificación se realiza en el momento del pago de la prima legal de servicios de diciembre.

En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se pagará sobre la prima legal de servicios proporcional que se haya causado por el tiempo laborado durante el segundo semestre del año.

23. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS CINCO

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva y que se encuentren vinculados a la Empresa en el mes de diciembre, una bonificación extralegal



denominada "Más Cinco", equivalente a cinco (5) días de salario básico que se encuentre devengando el Trabajador al momento de recibir la misma. En caso de que el año siguiente al pago sea bisiesto, la bonificación extralegal será equivalente a seis (6) días de salario básico devengados al momento de recibir la misma.

El reconocimiento de esta bonificación se realiza en el mes de diciembre de cada año.

24. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL BRIGADISTA

La Empresa pagará una bonificación extralegal a aquellos Trabajadores vinculados laboralmente a la Empresa beneficiarios de la presente convención colectiva y que pertenezcan a la Brigada de Seguridad de su Planta o Centro de Distribución, cuyo monto será definido por la Empresa cada año.

Esta bonificación se paga en el mes de diciembre de cada año.

Para acceder a la Bonificación el Brigadista deberá haber cumplido con el reglamento de brigada, esto de acuerdo a la evaluación que adelante el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva sede.

25. AUXILIO EXTRALEGAL DE INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva por concepto de auxilio

extralegal de incapacidad, la diferencia entre el 100% del salario básico del trabajador y el valor que deba reconocer la respectiva entidad del Sistema General de la Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado el trabajador por concepto de incapacidad, según lo establecido por la Ley.

El auxilio se reconocerá durante el tiempo que dure la incapacidad de origen común, siempre y cuando el trabajador realice todos los trámites que le correspondan en virtud de la Ley o que le sean solicitados por la Empresa durante el periodo de incapacidad, incluyendo, pero sin limitarse a ello, los siguientes:

Los trámites tendientes a obtener el reconocimiento y pago de incapacidades, cuando los mismos no estén a cargo de la Empresa; los trámites necesarios para la calificación de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, en caso de que se le expida un concepto desfavorable de rehabilitación, o cuando sea procedente; la gestión y radicación de los trámites necesarios para obtener su pensión de invalidez en caso de que a ello haya lugar; y, en general, la realización oportuna de cualquier tipo de gestión, trámite, remisión de información o documentación, que para tales efectos le solicite la Empresa. El incumplimiento de tales obligaciones por parte del trabajador facultará a la Empresa para suspender el pago del auxilio de que trata la presente cláusula.

26. BOLSA DE PRODUCTOS

La Empresa entregará mensualmente a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva una bolsa de productos del portafolio de Grupo Familia a un precio simbólico.

CAPÍTULO CUARTO CLÁUSULAS SINDICALES

27. PERMISOS SINDICALES

La Empresa reconocerá a la Organización Sindical un total de 72 días de permisos sindicales remunerados a los representantes del sindicato, afiliados y delegados de los trabajadores que sean afiliados de la Organización Sindical, por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, los cuales no serán acumulables para el año siguiente.

La remuneración de los permisos se hará con el salario básico del trabajador.

Se entenderá como permiso sindical cada día que sea solicitado por cada representante, afiliado o delegado, bajo el siguiente entendimiento:

- Si por ejemplo dos (2) miembros de la Organización Sindical solicitan permiso sindical por un (1) día,

se entenderá que hicieron uso de dos (2) permisos sindicales.

- Por su parte, si un (1) miembro solicita permiso sindical por dos (2) días, se entenderá que hizo uso de dos (2) permisos sindicales.

La Organización Sindical tendrá autonomía para definir los asuntos para los que se solicitarán los permisos sindicales, los cuales deberán tramitarse por escrito a través del presidente de la subdirectiva y serán dirigidos al área de Recursos Humanos de la Empresa con una antelación no menor a 5 días hábiles a la fecha para la cual se pretenda hacer uso del permiso, e indicando de manera clara la(s) persona(s) para la(s) cual(es) se solicita(n).

Los permisos sindicales serán concedidos procurando salvaguardar la continuidad de la operación y el correcto funcionamiento de los procesos de la Empresa.

28. ESPACIOS DE AGENDA LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL

Con el fin de fomentar una cultura de diálogo y mejoramiento continuo de las relaciones laborales, las partes acuerdan la conformación de un Comité de Diálogo Social, el cual estará conformado por dos (2) trabajadores de FAMILIA DEL PACÍFICO S.A. afiliados a la organización sindical SINTRAPULCAR – Seccional Guachené, y dos (2) representantes elegidos por la Empresa. Los representantes de la Organización Sindical no

gozarán de ningún tipo de fuero sindical o protección legal por el mero hecho de pertenecer al Comité.

El Comité se reunirá con una periodicidad trimestral con el fin de discutir y dar seguimiento a la presente Convención Colectiva y tratar otros temas de relacionamiento laboral y condiciones de trabajo que sean de interés común para los trabajadores y la Empresa, previa definición de la agenda con los temas a tratar para cada una de las reuniones.

De las respectivas reuniones se levantará un Acta con los temas tratados en ella, la cual será firmada por los representantes del Comité, y con el fin de que se pueda dar seguimiento a cada uno de ellos por parte de la Empresa.

De manera anticipada a la celebración de las reuniones, los representantes de la Empresa y de la Organización Sindical acordarán la asistencia de otros trabajadores de FAMILIA DEL PACÍFICO S.A. y de representantes de SINTRAPULCAR - Seccional Guachené. En tal caso, la Empresa facilitará los permisos para la asistencia de los representantes de la Organización Sindical al Comité, los cuales no serán contados como permisos sindicales.

29. CARTELERA

La Empresa concederá a la Organización Sindical una cartelera en cada una de sus plantas de producción, la cual será instalada en un lugar visible para todo el personal.

30. PUBLICACIÓN

El diseño del folleto de la Convención Colectiva estará a cargo de la Empresa, quien asimismo asumirá los gastos de impresión de 100 folletos con el contenido de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los cuales serán entregados a la Organización Sindical para su divulgación.

31. AUXILIO A SINTRAPULCAR GUACHENE

La Empresa reconocerá a SINTRAPULCAR SECCIONAL GUACHENÉ la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva.

CAPÍTULO QUINTO VIGENCIA

32. VIGENCIA

La Convención Colectiva de Trabajo que surge como consecuencia de la presente negociación, tendrá una vigencia de dos (2) años, los cuales se comenzarán a contar a partir del 01 de enero de 2021, y se extenderán hasta el 31 de diciembre de 2022.

33. DEPÓSITO

La presente convención colectiva de trabajo será depositada en el Ministerio del Trabajo como prueba de su obligatoriedad

y vigencia, y no podrá ser desconocida unilateralmente por las partes.

Las partes manifiestan que leyeron la totalidad del texto a fin de verificar la exactitud de todos los datos en él consignados, por lo que habiéndolo hecho y en señal de conformidad, se firma por los interesados en dos (2) ejemplares de igual valor y tenor, a los 02 días del mes de diciembre de 2020.

POR PARTE DE LA EMPRESA	POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
--------------------------------	--

MARIA DEL PILAR RODRIGUEZ	JOSE MANUEL HENAO GUZMAN
------------------------------	-----------------------------

CAROLINA REINOSO ZAMORA	ANDERSSON RIVAS MORA
----------------------------	-------------------------

MARIA CATALINA PATIÑO V.	ARVEY FERNANDO SANDOVAL VALENCIA
-----------------------------	-------------------------------------

ÁNGELA MARÍA FARFÁN PELAEZ	WILLIAM GARCÍA
-------------------------------	----------------

