

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

celebrada entre:

USTIAM y BAVARIA

2021 - 2023



Bogotá, D. C., 4 de noviembre del 2021

Convención Colectiva de Trabajo USTIAM y Bavaria & Cia S.C.A.





CONTENIDO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE BAVARIA & CIA S.C.A.	5
TITULO I NORMATIVAS	6
CAPITULO I PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN	6
Cláusula 1ª Partes	6
Cláusula 2ª Condición de aplicación	6
Cláusula 3ª Favorabilidad	6
Cláusula 4ª Alcance y campo de aplicación	6
CAPÍTULO II ASUNTOS SINDICALES	7
Cláusula 5ª Permisos sindicales	7
Cláusula 6ª Auxilios económicos a EL SINDICATO	7
Cláusula 7ª Otros beneficios a EL SINDICATO	8
Cláusula 8ª Tiquetes aéreos y viáticos para asistir a eventos sindicales	9
CAPITULO III DISPOSICIONES ESPECIALES	9
Cláusula 9ª Procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos	9
Cláusula 10ª Prescripción de antecedentes disciplinarios	11
Cláusula 11ª Ascensos y provisión de vacantes	11
Cláusula 12ª Ingreso de trabajadores	12
Cláusula 13ª Estabilidad	12
Cláusula 14ª Cierre de fábricas o dependencias	12
Cláusula 15ª Aplicabilidad y alcance del Índice de Precios al Consumidor	13
Cláusula 16ª Contratistas	13
Cláusula 17ª Permisos y auxilios por muerte de trabajadores	13
Cláusula 18ª Permisos y auxilio por muerte de familiares	14
Cláusula 19ª Permiso por matrimonio	14
Cláusula 21ª Préstamos para calamidad doméstica y para necesidades urgentes	14
Cláusula 22ª Embajadores de marca	15
TITULO II ECONÓMICAS	15
CAPITULO I JORNADA, RECARGOS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO	15
Cláusula 23ª Jornada de trabajo	15
Cláusula 24ª Remuneración especial, y recargo por trabajo nocturno y suplementario	15
Cláusula 25ª Trabajos en domingos y feriados	16
Cláusula 26ª Descansos doblemente remunerados	16
Cláusula 27ª Descansos remunerados	17
Cláusula 28ª Descanso dominical	17
CAPITULO II PLAN EDUCATIVO	17
Cláusula 29ª Préstamos para estudios universitarios	17
Cláusula 30ª Auxilios para cursar estudios	18
CAPITULO III SERVICIOS	20
Cláusula 31ª Transporte del personal	20



Cláusula 32ª Clubes sociales y deportivos	21
Cláusula 33ª Préstamos para compra de vehículo	21
Cláusula 34ª Mausoleos y Auxilio de Cremación	21
Cláusula 35ª Dotación	22
Cláusula 36ª Restaurantes	22
Cláusula 37ª Convenios para los trabajadores de la Cervecería de Barranquilla	23
Cláusula 38ª Valoración de salario en especie	23
Cláusula 39ª Viáticos	23
CAPITULO IV PLAN MEDICO	23
Cláusula 40ª Facultad para llamar médico particular	23
Cláusula 41ª Desplazamiento de trabajadores enfermos	24
Cláusula 42ª Servicio médico para familiares	24
Cláusula 43ª Medicina Prepagada	26
Cláusula 44ª Auxilio monetario por enfermedad	26
Cláusula 45ª Accidentes en campos deportivos	26
Cláusula 46ª Salud Ocupacional	27
CAPITULO V PRESTACIONES ESPECIALES	27
Cláusula 47ª Plan de vivienda	27
Cláusula 48ª Prima de Diciembre para los trabajadores de LA EMPRESA	29
Cláusula 49ª Prima de Pascua para los trabajadores de LA EMPRESA	29
Cláusula 50ª Prima de Junio para los trabajadores de LA EMPRESA	29
Cláusula 51ª Prima de Descanso para los trabajadores de LA EMPRESA	30
Cláusula 52ª Primas extralegales y Bono Meritocrático para trabajadores del nuevo régimen	30
Cláusula 53ª Incentivo de Corto Plazo para profesionales con Salario Integral	32
Cláusula 54ª Fusiones	33
Cláusula 55ª Prima por Subsidio Familiar	33
Cláusula 56ª Pensión y auxilio de cesantía	33
Cláusula 57ª Pensión de invalidez	33
Cláusula 58ª Bonificación por pensión	33
Cláusula 59ª Plan especial para financiación a trabajadores	33
Cláusula 60ª Seguro de vida especial	34
Cláusula 61ª Seguro de vida y riesgo	35
CAPITULO VI SALARIOS	35
Cláusula 62ª Escala salarial de ingresos	35
Cláusula 63ª Salarios y Oficios	36
CAPITULO VII VIGENCIA	38
Cláusula 64ª Vigencia	38
CAPITULO VIII IMPUTABILIDAD	38
Cláusula 65ª Bono por firma	38
Cláusula 66ª Revisión y ajuste de beneficios	39
Cláusula 67ª Prórroga Automática	39
Cláusula 68ª Dialogo Social	39



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE BAVARIA & CIA S.C.A.

En Bogotá, a los cuatro (04) días del mes de noviembre de 2021, se reunieron en las instalaciones del Hotel Sonesta, ubicado en la Carrera 15ª # 125 – 26 de la ciudad de Bogotá, como representantes de la Empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.** las siguientes personas: ANDREA PARRA BOLIVAR, ISABEL CRISTINA BEDOYA MARÍN, LUISA FERNANDA ARIAS PUCCINI, RUTH VIVIANA PINILLA, ANGELICA SANABRIA, ANGEL RAFAEL ROJAS, SANDRA VIVIANA PINILLA, CAMILO SEPÚLVEDA, MARIA CAMILA SEPÚLVEDA y SERGIO HERNANDO VILLALOBOS RUBIO, por una parte, y por la otra, como representantes de la organización sindical **USTIAM**, los señores JOHN ARLEY OBREGÓN CASTILLO, MARCO ANTONIO PÉREZ RÚA, OSCAR ALLENDE PINILLA RAMÍREZ, MANFREDO ENRIQUE PEREZ POLANCO, LUIS ENRIQUE SALAZAR OROZCO, JHON JAIRO ROSERO, LAUREANO ARAQUE TRIANA y RAFAEL ROBLES CAVIEDES. Se hacen presentes como asesores de USTIAM, los doctores: CÉSAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO y JORGE ELIECER LERMA STERLING, todos debidamente autorizados por la Asamblea General de esta Organización Sindical, todos con amplios poderes con el objeto de suscribir la Convención Colectiva que plasma los acuerdos a que llegaron las partes respecto del pliego de peticiones presentado a LA EMPRESA el treinta de agosto de dos mil veintiuno (2021), por la organización sindical USTIAM en consecuencia a partir de la vigencia de la presente Convención, las normas convencionales que regularán las relaciones de trabajo entre BAVARIA y sus trabajadores afiliados a la organización sindical suscribiente de la presente Convención son las siguientes:



TITULO I NORMATIVAS

CAPITULO I PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

Cláusula 1ª Partes

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre: la sociedad **BAVARIA & CIA S.C.A.**, de una parte, que en adelante se denominará "LA EMPRESA", y de la otra, la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Cervecera, Bebidas, Alimentos, Malteros y Similares – **USTIAM**, en adelante "EL SINDICATO" u "ORGANIZACIÓN SINDICAL".

Cláusula 2ª Condición de aplicación

La presente Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, será aplicable solamente a los trabajadores afiliados a la misma y a quienes posteriormente decidan afiliarse a EL SINDICATO.

Cláusula 3ª Favorabilidad

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán los contratos de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo durante su vigencia. En el evento de duda o controversia entre las distintas normas, se aplicará la más favorable al trabajador.

Cláusula 4ª Alcance y campo de aplicación

Régimen Anterior

El Régimen Anterior de la presente Convención Colectiva, en la extensión y términos estipulados, será aplicable solamente a los trabajadores con contrato a término indefinido de BAVARIA y Cervecería de Barranquilla, afiliados o que se afilien a LOS SINDICATOS posteriormente, siempre y cuando la vinculación a término indefinido se haya producido antes del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004). Se exceptúan las cláusulas de aplicación exclusiva a los trabajadores del Régimen Nuevo, esto es la Cláusula 52ª literales a, b, c y d.

Régimen Nuevo

Los trabajadores cuya vinculación a término indefinido se efectúe después del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004), en cualquier actividad y se afilien posteriormente a LOS SINDICATOS, serán amparados por todas sus cláusulas a partir del primero (1) de septiembre del 2021, con excepción de las siguientes: 24ª, 25ª, 41ª, 42ª, 48ª, 49ª, 50ª, 51ª, 56ª y 57ª.

Régimen de Salario Integral

A los trabajadores con régimen de Salario Integral se le aplicarán las disposiciones de la convención que no sean incompatibles con dicho régimen, es decir, las siguientes Cláusulas: 2ª, 3ª, 4ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 14ª, 15ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 27ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª, 36ª, 37ª, 39ª, 40ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª, 45ª, 46ª, 47ª, 53ª, 54ª, 57ª, 58ª, 59ª, 60ª, 63ª, 64ª, 65ª, 66ª, 67ª y 68ª acatando en todo caso lo dispuesto en esta misma cláusula, para el Régimen Anterior y para el Régimen Nuevo.

A los trabajadores con contrato de trabajo a término fijo se les aplicará las Cláusulas: 9, 17ª, 18ª, 20ª, 23ª, 30ª, 31ª, 32ª, 35ª, 36ª, 45ª, 52 Literal e y 65ª y recibirán el incremento



salarial de acuerdo con la aplicación de la Cláusula 63^a de la Convención Colectiva de Trabajo.

Respecto de la Cláusula 23^a, esta será aplicable a partir del 1° de enero de 2016.

En caso de cambio de razón social de LA EMPRESA a que se refiere esta cláusula, el personal que labore en ella, en las actividades de oficina, elaboración de malta, triturados, cervezas, tapas corona y en el mercadeo de las mismas, continuará amparado por la Convención Colectiva de Trabajo.

Para todos los casos anteriores, los beneficios otorgados por LA EMPRESA incluyendo los de la convención, no constituyen salario excepto en los casos en los que expresamente se indique lo contrario.

Parágrafo: Están excluidos de la Convención Colectiva de Trabajo, los funcionarios de niveles de Gerentes y superiores o de cargos similares, así como Estudiantes en práctica y Aprendices Sena.

CAPÍTULO II

ASUNTOS SINDICALES

Cláusula 5^a Permisos sindicales

LA EMPRESA concederá por cada año de vigencia de la presente Convención permisos remunerados con salario básico por un total de Quinientos (500) días para EL SINDICATO.

Lo anterior con el fin de realizar todas aquellas gestiones relacionadas con sus funciones sindicales, entre otras,

capacitación sindical a nivel regional, nacional e internacional; congresos sindicales regionales, nacionales o internacionales; reuniones de juntas directivas de EL SINDICATO y las confederaciones a las cuales pertenezcan, ordinarias y extraordinarias, regionales o nacionales; asambleas de EL SINDICATO y las confederaciones a las cuales pertenezcan; ordinarias y extraordinarias, regionales o nacionales; atención de diligencias administrativas y/o judiciales.

Con el ánimo de no hacer nugatorio el derecho establecido en la Cláusula 23^a de la convención colectiva, LA EMPRESA y EL SINDICATO han convenido que los efectos de esta jornada serán aplicables a todos los miembros de la Junta Directiva que estén de permiso sindical en día sábado.

Contabilidad de permisos sindicales.

Contabilizar a un valor de 0.5 los permisos sindicales pactados en la Convención Colectiva de Trabajo cuando el permiso sea solicitado con al menos 20 días calendario previo a la fecha del día requerido para las actividades definidas en la Convención Colectiva de Trabajo.

Cláusula 6° Auxilios económicos a EL SINDICATO

LA EMPRESA y EL SINDICATO han acordado los siguientes auxilios:

a. Un auxilio por una suma única anual de sesenta y cinco millones de pesos M/L (\$65.000.000) por cada año de vigencia de la Convención (1° de septiembre del 2021 a agosto 31 del 2023), para EL SINDICATO. Para el segundo año de vigencia de la convención este valor se incrementará en el IPC + un (1) punto.

b. Seguro de vida para directivos sindicales: LA EMPRESA reconocerá para los trabajadores miembros de las



juntas directivas nacionales y subdirectivas de EL SINDICATO suscriptor de la convención, un seguro de vida por la suma de cincuenta millones de pesos M/L (\$50.000.000), en caso de muerte violenta, pagaderos a los mismos beneficiarios que señala la ley en materia pensional, previa acreditación de dicha calidad. Este seguro es adicional a los auxilios por muerte de los trabajadores establecidos en otras cláusulas. Este beneficio no será constitutivo de salario.

Parágrafo: El pago de los anteriores beneficios a excepción del seguro de vida para directivos sindicales, se realizará dentro del mes siguiente a la firma de la convención y previa presentación por EL SINDICATO de las respectivas cuentas de cobro.

Cláusula 7° Otros beneficios a EL SINDICATO

a. Equipos de oficina: LA EMPRESA entregará por una única vez por la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo (1° de septiembre de 2021 al 31 de agosto de 2023) un auxilio de veintidos millones setecientos setenta mil pesos M/L (\$22.770.000), para EL SINDICATO con el objetivo que estos adquieran equipos de oficina, tales como computadores, impresoras, video beam, y los demás requeridos.

b. Carteleras: LA EMPRESA mantendrá en el lugar y condiciones que se encuentran las carteleras que actualmente tiene asignadas a EL SINDICATO, en las cuales pueda EL SINDICATO, bajo su responsabilidad, publicar los boletines, periódicos y demás escritos que contribuyan a la formación e información de los trabajadores.

Se autorizará y proporcionará un lugar adecuado y visible para una (1) cartelera adicional para EL SINDICATO firmante de la CCT en donde tengan afiliados y no exista actualmente cartelera.

c. Suministro de información: La empresa suministrará a EL SINDICATO la siguiente información: número de personas sindicalizadas por salarios y oficios para cargos administrativos y operativos de la convención, número de personas convenionadas por salarios y oficios, número de personas beneficiadas por los diferentes auxilios y préstamos de la convención colectiva, número de personas que subieron de escalafón de los cargos de la convención, valor total de salario y prestaciones derivadas de la convención, Esto a entregar con una anticipación de treinta días calendario a la reunión anual de crecimiento de EL SINDICATO establecida en la Cláusula 65ª, y a la preparación del pliego de peticiones.

d. Acceso dirigentes sindicales a las plantas: Los dirigentes sindicales podrán ingresar a las plantas para sesiones de Dialogo Social y procesos disciplinarios, de acuerdo con los procedimientos de acceso de LA EMPRESA.

e. Fueros Sindicales: La Empresa reconocerá dos (2) Fueros extralegales para los miembros de la comisión de reclamos de las subdirectivas de USTIAM por un término de dos (2) años a partir de la notificación a LA EMPRESA del respectivo nombramiento. Deben ser los mismos todo el periodo salvo renuncia del trabajador a LA EMPRESA o al SINDICATO.

f. Descuento cuotas sindicales ordinarias, extraordinarias y cuotas por beneficio de la convención colectiva: LA EMPRESA consignará a través de transferencia electrónica a cada subdirectiva, los descuentos por cuotas sindicales, dentro de los siguientes 15 días del mes en que se descontaron y remitirá la relación de descuentos por subdirectiva dentro de los diez (10) días de finalizado el mes.

Parágrafo transitorio. LA EMPRESA Y EL SINDICATO asegurarán dentro de los siguientes ciento veinte



(120) días a la firma de la convención colectiva el cumplimiento de los requerimientos técnicos, bancarios e inter-nos, para dar cumplimiento al proceso de transferencia en los términos indicados en el presente numeral.

g. Compilación y publicación Convención Colectiva: La impresión de la convención colectiva estará a cargo de EL SINDICATO, para lo cual la empresa otorgará un auxilio único por una sola vez, por valor de tres millones novecientos cincuenta y dos mil quinientos pesos (\$3.952.500).

Cláusula 8ª Tiquetes aéreos y viáticos para asistir a eventos sindicales

a. Tiquetes aéreos: LA EMPRESA suministrará treinta y cinco (35) tiquetes aéreos nacionales y dos (2) internacionales por cada año de vigencia de la convención para EL SINDICATO. Los tiquetes internacionales deben ser solicitados con al menos 23 días calendario de antelación al viaje.

b. Viáticos: LA EMPRESA reconocerá viáticos nacionales diarios, cuando se realice traslado de un departamento a otro, por valor de doscientos nueve mil pesos M/L (\$209.000); viáticos nacionales diarios, cuando se realice traslado de un municipio a otro, por valor de noventa y tres mil quinientos pesos M/L (\$93.500) e internacionales por valor de ciento cincuenta y seis dólares (USD 156) diarios, para su asistencia a actividades sindicales. Estos viáticos se incrementarán en el IPC más un punto para el segundo año de vigencia de la convención. Además, LA EMPRESA pagará los gastos por el transporte desde la residencia del trabajador hasta el aeropuerto y viceversa; de la misma forma pagará un auxilio de treinta mil ochocientos pesos M/L (\$30.800) para el transporte en la ciudad destino desde el aeropuerto hasta el sitio del evento y viceversa.

Nota: De acuerdo con la ley, Bogotá es Distrito Capital y no hace parte de ningún departamento.

Todos estos pagos deberán ser legalizados de conformidad con la reglamentación de LA EMPRESA y deberán coincidir con las fechas de permisos sindicales.

Parágrafo: Estos beneficios se harán efectivos sólo a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPITULO III DISPOSICIONES ESPECIALES

Cláusula 9ª Procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos

Cuando un trabajador incurriere en falta que pueda ocasionarle una sanción disciplinaria o el despido con justa causa, LA EMPRESA se ceñirá al siguiente procedimiento:

a. LA EMPRESA, por conducto de la Dirección de Relaciones laborales y las Gerencias de Recursos Humanos en las Plantas o Regionales de Ventas y Distribución, pasará una comunicación por escrito al trabajador y a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, indicando en ella la presunta falta cometida, la fecha y hora en que debe presentarse a la diligencia de descargos, y las pruebas que en ese momento se tengan como parte del proceso, dejando la posibilidad de entregar las pruebas restantes o sobrevinientes al menos dos días antes de la fecha de la diligencia de descargos o su ampliación.

Si después de diez (10) días hábiles, contados desde el conocimiento de la falta por parte del jefe inmediato o de



la finalización de las investigaciones internas, que no podrán tener una duración superior a veinte (20) días calendario, contados desde el conocimiento de la presunta falta, que determinen el mérito para la apertura de investigación disciplinaria, LA EMPRESA no ha comunicado la falta al trabajador, se entiende que ha desistido de la acción disciplinaria.

La diligencia de descargos no podrá realizarse antes de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, ni después de once (11) días hábiles, contados desde la notificación.

b. El trabajador citado podrá presentarse a los descargos asesorado, si lo desea, por dos (2) miembros de la organización sindical a la cual pertenece. Si no concurre a la diligencia por razones justificadas, tales como incapacidad médica, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas, el día de regreso al trabajo deberá presentarse ante el Director de Relaciones Laborales en la Dirección o ante las Gerencias de Recursos Humanos en las plantas y en las Regionales de Ventas y Distribución, con el objeto de que se le reprograme la diligencia.

Se entenderá que el trabajador acepta los cargos imputados si no comparece a la diligencia de descargos sin razones justificadas como las descritas en el párrafo anterior:

De los descargos presentados por el trabajador deberá elaborarse la correspondiente acta, la cual deberá ser suscrita por los asistentes a dicha diligencia. Si el trabajador se niega a firmar el acta, se dejará constancia de ello, se suscribirá por parte de testigos este hecho y se entenderá que acepta los cargos a él imputados.

c. Con base en los descargos, y en las pruebas que se logren aportar al proceso, LA EMPRESA decidirá si hay lugar o no a la aplicación de la sanción o el despido, lo cual

deberá comunicarse por escrito al trabajador, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la fecha de la diligencia de descargos o su ampliación. Si en este término no se notifica la decisión al trabajador, se entenderá que LA EMPRESA desiste de aplicar acciones disciplinarias contra él. En caso de que LA EMPRESA decida la aplicación del despido, sus efectos serán inmediatos. En caso de que LA EMPRESA decida aplicar la sanción de **suspensión**, sus efectos serán efectivos, una vez sea resuelto el recurso de apelación, si se hace uso del mismo.

d. Cuando el trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación de LA EMPRESA, podrá interponer el recurso de apelación ante la Gerencia de Relaciones Laborales, o quienes lo reemplazaren en su ausencia, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación. Este recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor a los diez (10) días hábiles siguientes, contados desde la interposición del recurso. Si no se interpusiere recurso dentro del término indicado y/o una vez ratificada la sanción, LA EMPRESA fijará fecha de la sanción, la cual se hará efectiva en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles. Si a pesar de todo lo anterior y únicamente en caso de despido, el trabajador no quedara satisfecho con la decisión tomada por LA EMPRESA, podrá solicitar, por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados desde el día de la notificación del resultado de la apelación, la revisión de su caso ante la Dirección de Relaciones Laborales, presentada la revisión ésta tendrá un período de diez (10) días hábiles para su resolución. Si en este término no se notifica la decisión al trabajador, se entenderá que LA EMPRESA desiste de aplicar acciones disciplinarias contra él.

La Empresa, en aras de garantizar el debido proceso disciplinario laboral, dará cabal y estricto cumplimiento a cada una de las etapas señaladas en la presente Clausula.



Parágrafo 1: En caso de que el recurso de apelación o revisión revoque una determinación de despido tomada en primera instancia, y a cambio se aplique una sanción de suspensión, los días que el trabajador estuvo por fuera de su trabajo se computarán como sanción disciplinaria. Si no hay lugar a sanción de suspensión, o si la misma es inferior al número de días que el trabajador estuvo por fuera, LA EMPRESA deberá pagar al trabajador los salarios dejados de percibir.

El presente proceso se aplicará a los procesos disciplinarios que se inicien con posterioridad a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo 2: Para efectos del presente proceso disciplinario, se entenderán como días hábiles de lunes a viernes.

Parágrafo 3: Los términos del presente proceso disciplinario, se suspenden en caso de ausencia por vacaciones, permisos, licencias e incapacidades.

Parágrafo 4: Toda decisión dentro del proceso disciplinario será notificada por escrito.

Parágrafo 5: La Empresa se compromete a respetar todos los lineamientos que se tienen con respecto a la validez jurídica, licitud, legalidad y garantía de los derechos fundamentales de las pruebas que se aportan a los procesos disciplinarios. Por tal razón toda prueba que carezca de estas características, no será tenida en cuenta para el desarrollo de los procesos antes mencionados y mucho menos para la decisión al cierre del proceso.

Cláusula 10^a Prescripción de antecedentes disciplinarios

Al estudiar los antecedentes del trabajador inculpado contra el cual se proponga sanción, no se tendrán en cuenta las faltas leves, a menos que por su frecuencia constituyan una sistemática inejecución de sus obligaciones para con LA EMPRESA. **Estas faltas prescriben a los dos (2) meses. Las faltas graves prescriben a los diez (10) meses.**

Parágrafo Transitorio: Los Antecedentes disciplinarios por hechos ocurridos después del **1 de abril del 2021** y hasta la firma de la presente Convención Colectiva no se tendrán en cuenta para ningún efecto y por lo tanto no harán parte de la hoja de vida de los trabajadores.

Cláusula 11^a Ascensos y provisión de vacantes

Los ascensos y provisión de vacantes para el personal operativo, administrativo, profesional y directivo se efectuarán de acuerdo con lo previsto en el procedimiento establecido sobre las Convocatorias Internas, con lo cual se busca proveer personal idóneo para cubrir las posiciones vacantes que se generen en la organización, brindando oportunidades de crecimiento a todos los trabajadores de LA EMPRESA, que consideren que cumplen los requisitos que se establecen en las diferentes convocatorias.

Reemplazos temporales:

Cuando se trate de reemplazos temporales, el trabajador devengará el salario de la posición reemplazada con todas sus incidencias salariales, a partir de la fecha en que se inició el reemplazo o el porcentaje correspondiente, si su antigüedad en LA EMPRESA fuere inferior a lo pactado en la Cláusula 61^a de esta Convención Colectiva de Trabajo. Todo reemplazo se efectuará preferiblemente con el ayudante o el auxiliar del titular. Cuando el trabajador reemplazante regrese a su oficio, volverá a recibir la misma remuneración que tenía asignada.



Es Política de LA EMPRESA dar cumplimiento estricto al proceso de convocatorias internas. En consecuencia, los reemplazos temporales relacionados con vacantes no cubiertas no podrán ser superiores a seis (6) meses continuos.

No obstante, lo anterior, en el evento excepcional en que la vacante no haya sido cubierta, y se presente un reemplazo de más de seis (6) meses, el Trabajador Reemplazante tendrá la primera opción en el proceso de convocatoria interna en caso de que este no se hubiera iniciado.

Cláusula 12^a Ingreso de trabajadores

Cuando haya posiciones vacantes o ingresos en las fábricas o dependencias, si los aspirantes llenan los requisitos reglamentarios y de capacidad exigidos por LA EMPRESA, ésta ingresará a los hijos de sus trabajadores o pensionados, no sin antes agotar el procedimiento establecido en la Cláusula 11^a de esta Convención Colectiva de Trabajo y teniendo en cuenta el Código de Ética vigente en LA EMPRESA, en lo relacionado con el conflicto de intereses.

Cláusula 13^a Estabilidad

Todos los trabajadores de carácter permanente que estén al servicio de LA EMPRESA, continuarán amparados por contrato a término indefinido, pero la terminación de los contratos queda subordinada a las causales establecidas en los artículos 61 (Art. 6° Decreto Legislativo 2351 de 1965 ordinales a), b), e), f), g), h), i), y 62 (Art. 7° Decreto Legislativo 2351 de 1965) del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada, o de la ejecución de un trabajo temporal, ocasional o transitorio, LA EMPRESA podrá celebrar con-

tratos a término fijo por el tiempo que dure la ejecución de los mismos, únicamente, quedando también subordinada la terminación de estos contratos a las causales establecidas en los citados artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cláusula 14^a Cierre de fábricas o dependencias

Exclusivamente para los casos de cierre total o parcial de alguna o algunas de sus fábricas, filiales o dependencias, o de reducción de personal, LA EMPRESA trasladará a los trabajadores disponibles o cesantes a otras dependencias, si hubiere vacantes, y les dará un plazo de hasta doce (12) meses a partir de la fecha de notificación del traslado, para que en la nueva fábrica o dependencia se acoja a los beneficios de que trata esta Cláusula. Si por alguna circunstancia el trabajador no acepta el traslado y decide retirarse voluntariamente de LA EMPRESA, tendrá derecho a que se le pague una suma igual a noventa y cinco (95) días de salario básico por cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año. El reconocimiento de dicha suma, en ningún caso afectará el derecho a la pensión de vejez del trabajador retirado.

Para el personal con salario integral dicha suma será de cincuenta (50) días de ingreso total por año de servicios para aquellos con una antigüedad inferior a 10 años de servicios; de sesenta (60) días de ingreso total por año de servicios para aquellos que tengan una antigüedad entre los 10 y los 15 años de servicios y de setenta (70) días de ingreso total por año de servicios para aquellos que tengan una antigüedad superior a los 15 años de servicios.

A los trabajadores que acepten ser trasladados, LA EMPRESA les pagará el valor del transporte de él y su familia incluidos sus enseres. Si el trabajador se acoge al beneficio de que trata esta Cláusula, es decir, al plazo de



doce (12) meses, LA EMPRESA igualmente pagará el valor del transporte de regreso en las condiciones estipuladas anteriormente.

Cláusula 15ª Aplicabilidad y alcance del Índice de Precios al Consumidor

Para todos los efectos previstos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) para los años de vigencia de la misma, será el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) Nacional certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el respectivo año comprendido entre el primero (1) de abril de cada año y el treinta y uno (31) de marzo del año calendario siguiente.

Cláusula 16ª Contratistas

En las labores propias y ordinarias de LA EMPRESA que se relacionen directamente con la fabricación, embotellado, almacenamiento y despacho de sus productos, tratamiento de cebada, elaboración de malta, triturados, así como en las labores de mantenimiento de los equipos de LA EMPRESA, a excepción de montajes, en ningún caso se emplearán contratistas independientes, sino exclusivamente trabajadores de planta al servicio de LA EMPRESA.

Para los oficios de carácter permanente contemplados en la Cláusula 63ª de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA se obliga a no utilizar personal suministrado por empresas de servicios temporales.

Lo dispuesto en esta cláusula no aplica para los procesos que actualmente son realizados por terceros, y estos contratos no podrán extenderse a las labores de que trata la presente cláusula.

Cuando se trate de aprendices del Sena, LA EMPRESA se obliga a no utilizarlos como titulares de oficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Cláusula 17ª Permisos y auxilios por muerte de trabajadores

En caso de muerte de un trabajador, LA EMPRESA concederá un auxilio, por una sola vez, de tres (3) salarios básicos mensuales por cada año de servicio y proporcional por fracción, a su viuda o viudo o compañero(a) permanente o herederos del mismo. Si el fallecimiento sobreviniera como consecuencia de un accidente de trabajo y/o enfermedad de origen laboral, previamente demostrado ante la ARL, este auxilio se incrementará en un 75%.

Así mismo, se acordó, hacer extensiva la Cláusula 60ª el beneficio de condonación en caso de muerte del trabajador, contemplado en la Cláusula 17ª.

LA EMPRESA continuará cubriendo a los familiares del trabajador fallecido con los servicios médicos que venían recibiendo, en forma gratuita, durante cinco (5) años contados a partir de la muerte del trabajador, siempre y cuando se encuentren inscritos y tengan derecho de acuerdo con la reglamentación establecida. Así mismo, LA EMPRESA pagará tres (3) veces el monto establecido en la Cláusula 30ª a los hijos del trabajador fallecido, hasta cuando terminen el ciclo de bachillerato, siempre y cuando estuvieren recibiendo dicho beneficio al momento del fallecimiento del trabajador. Si el estudiante está cursando décimo o undécimo grado, tendrá derecho al ciclo de universidad. Así mismo, a los hijos que estén en universidad, hasta que terminen la carrera.

Adicionalmente, LA EMPRESA concederá permiso remunerado para asistir al entierro a los siguientes trabajadores:



a. A siete (7) trabajadores, preferiblemente del área a la cual pertenecía el trabajador fallecido.

b. A los familiares inmediatos del trabajador fallecido (padres, hijos, cónyuge, hermanos), en caso de que alguno de éstos fuere también trabajador de LA EMPRESA.

Cuando un trabajador fallezca fuera de la ciudad donde éste y su familia residen, LA EMPRESA costeará el transporte de sus restos mortales al lugar de su residencia.

LA EMPRESA condonará las deudas que tenga el trabajador con LA EMPRESA, en caso de muerte.

El presente beneficio se hará extensivo a los trabajadores que terminan su contrato de trabajo al obtener una pensión por invalidez, sin importar su origen.

Cláusula 18^a Permisos y auxilio por muerte de familiares

En caso de muerte de un familiar, LA EMPRESA concederá permiso remunerado de cinco (5) días hábiles si la muerte del familiar ocurre en la misma ciudad y por seis (6) días hábiles si la muerte ocurre en lugar distinto, para asistir al entierro o funeral.

En caso de muerte de los siguientes familiares:

a. Cónyuge o compañero(a) permanente o hijos concederá un auxilio de dos millones doscientos mil pesos M/L (\$2.200.000);

b. Por la muerte de padres concederá un auxilio de un millón ciento cincuenta y tres mil pesos M/L (\$1.153.000); y

c. Por la muerte de hermanos, suegro o padres del compañero(a) permanente del trabajador, concederá un

auxilio de setecientos cincuenta mil pesos M/L (\$750.000) al trabajador afectado.

Todos estos auxilios serán incrementados en el IPC más un (1) punto para el segundo año de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Cláusula 19^a Permiso por matrimonio

LA EMPRESA concederá a sus trabajadores siete (7) días calendario de permiso remunerado para contraer matrimonio, obligándose el trabajador a presentar el registro correspondiente y acordar con sus superiores la fecha en que hará efectivo este permiso, lo cual no podrá exceder más de un mes después de celebrado el matrimonio.

Cláusula 20^a Auxilio por natalidad

Para las esposas(os) o compañeras(os) permanentes de los trabajadores y para las trabajadoras de la Compañía, cualquiera que sea su régimen y que requieran servicio hospitalario por natalidad, LA EMPRESA auxiliará al trabajador o trabajadora con la suma de cuatrocientos mil pesos M/L (\$400.000) incrementados en el IPC más un (1) punto para el segundo año de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, previa certificación del centro hospitalario. El auxilio se pagará también en el caso de aborto no provocado, y cuando la criatura nazca muerta.

Cláusula 21^a Préstamos para calamidad doméstica y para necesidades urgentes

LA EMPRESA mantendrá un único fondo rotatorio para calamidad doméstica y para necesidades urgentes de sesenta y dos millones de pesos M/L (\$62.000.000) para



atender; mediante préstamos de hasta máximo trece millones de pesos M/L (\$13.000.000), sin interés, con un plazo máximo de pago de 24 meses, las necesidades derivadas de calamidad doméstica y necesidades urgentes padecidas por los trabajadores.

Se entiende por calamidad doméstica: **a.** todo suceso imprevisto y repentino generado por hechos externos, tales como: inundaciones, incendios, daños parciales de la vivienda; **b.** robo de enseres esenciales del hogar o **c.** los hechos que afecten gravemente la salud del trabajador o de su familia en el primer grado de afinidad (hijos del cónyuge o padres del cónyuge o compañero(a) permanente) o consanguinidad (hijos y padres).

Se entiende por necesidad urgente aquellas situaciones graves que afectan al trabajador o su familia, que no pueden ser previstas y que no tienen el carácter de calamidad.

Los montos a los que se refiere esta cláusula serán incrementados en el IPC más un (1) punto, para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos préstamos serán adjudicados de acuerdo con la reglamentación establecida por LA EMPRESA.

Parágrafo: Durante el período de vacaciones se concederá el período de gracia al trabajador. En consecuencia, no se le descontará lo correspondiente a la cuota del préstamo por dicho período.

Cláusula 22^a Embajadores de marca

LA COMPAÑÍA entregará mensualmente a cada trabajador; una bandeja de producto de 24 unidades.

TITULO II ECONÓMICAS

CAPITULO I JORNADA, RECARGOS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

Cláusula 23^a Jornada de trabajo

Con excepción de los trabajadores de dirección, confianza o manejo, la jornada ordinaria de trabajo en BAVARIA & CIA S.C.A., es de ocho (8) horas diarias, a excepción del sábado que es de cuatro (4) horas. Es decir; se trabajan cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Si por necesidades de LA EMPRESA se laboran las 4 horas adicionales del día sábado o parte de ellas, éstas se remunerarán, total o proporcionalmente, como si fueran horas extras.

La jornada ordinaria para los trabajadores que laboren en la cervecería de Barranquilla a partir del primero (1º) de septiembre de dos mil trece (2013) será de 44 horas semanales.

El tiempo que se viene concediendo para tomar la alimentación hace parte de la jornada de trabajo.

Cláusula 24^a Remuneración especial, y recargo por trabajo nocturno y suplementario

I. Trabajo nocturno: el trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, tiene un recargo sobre el salario ordinario diurno, así: Entre las seis (6:00) de la tarde y las seis (6:00) de la mañana, el cuarenta y uno por ciento (41%).



2. Trabajo suplementario: a los trabajadores se les liquida y paga el tiempo suplementario, así:

a. Las tres (3) primeras horas diurnas con el sesenta punto cinco por ciento (60.5%) de recargo sobre la hora ordinaria diurna.

b. Las horas restantes diurnas, con el ciento por ciento (100%) de recargo, también sobre la hora ordinaria diurna.

c. Las tres (3) primeras horas suplementarias nocturnas, con el cuarenta y uno por ciento (41%) de recargo, si se trabaja entre las seis (6:00) de la tarde y las seis (6:00) de la mañana, sobre el valor de la hora ordinaria diurna, más el sesenta punto cinco por ciento (60.5%) de recargo sobre el total anterior; y

d. Las horas restantes suplementarias nocturnas, con el cuarenta y uno por ciento (41%) de recargo, según se trabaje entre las seis (6:00) de la tarde y las seis (6:00) de la mañana, sobre el valor de la hora ordinaria diurna, más el ciento por ciento (100%) de recargo sobre el total anterior:

Cláusula 25^a Trabajos en domingos y feriados

Cuando el trabajo es el que habitualmente se realiza en domingo por razón de los turnos continuos que demandan determinadas labores, el trabajador de turno tendrá en la semana siguiente descanso compensatorio y la jornada del día domingo se le pagará con un recargo del ciento por ciento (100%). Es decir, recibe un día de salario ordinario por su descanso compensatorio, más dos (2) días de salario ordinario por el trabajo en ese día, o sea que en total recibe el valor de tres (3) días de salario por el trabajo en día domingo.

Si el trabajador no es de turno y labora excepcionalmente el día domingo, puede escoger: descanso compensatorio o que se le remuneren las horas trabajadas en día domingo, con el ciento por ciento (100%) de recargo fuera de su salario ordinario por el descanso en dicho día. Es decir, recibe en total el valor de tres (3) días de salario.

Si el trabajo en domingo se realiza durante horas nocturnas, éstas se pagarán con el cuarenta y uno por ciento (41%) de recargo sobre la hora ordinaria diurna, más el ciento por ciento (100%) de recargo sobre el total anterior; sin perjuicio del salario ordinario correspondiente al descanso del día domingo.

El trabajo ejecutado en cualquiera de los días señalados por la ley como descanso remunerado, se liquida en la misma forma anotada para el trabajo en día domingo. El tiempo suplementario que se cause, en domingo o en días de descanso remunerado, se pagará con los mismos recargos.

Para la aplicación de esta Cláusula, debe tenerse en cuenta que en todo sueldo está comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Cláusula 26^a Descansos doblemente remunerados

Cuando el primero (1º) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1º) de mayo, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, doce (12) de octubre, once (11) de noviembre y veinticinco (25) de diciembre, caigan en domingo, LA EMPRESA continuará reconociendo un salario básico adicional por el descanso en ese día.

Es entendido que para los trabajadores a sueldo, la mitad de esa doble remuneración está comprendida dentro del sueldo acordado.



A los trabajadores que deban laborar en cualesquiera de los días anteriormente citados cuando caigan en domingo, según los casos contemplados en los párrafos primero y segundo de esta Cláusula, se les reconocerá el trabajo con el ciento por ciento (100%) de recargo sobre el salario ordinario, fuera de la doble remuneración por el descanso en ese día.

Cláusula 27ª Descansos remunerados

LA EMPRESA reconocerá descanso remunerado a sus trabajadores los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre y sábado santo de cada año. No obstante, el personal que sea programado para trabajar en dichos días está obligado a laborar en ellos, y a quienes laboren la jornada completa se les pagará como trabajo festivo, y proporcionalmente al tiempo laborado a quienes trabajen menos de la jornada completa.

Para los empleados de Ventas y para aquellos que descansan el día sábado por ampliación de la jornada diaria durante el resto de la semana, ese día no se considerará como día hábil para efectos de liquidar las vacaciones en tiempo que se disfruten.

Para los trabajadores de la Cervecería Barranquilla se concederá descanso remunerado en los días sábado santo, y lunes y martes de carnaval (es entendido que el descanso remunerado en lunes y martes de carnaval sustituye el del 24 y 31 de diciembre).

Cláusula 28ª Descanso dominical

El trabajador tiene derecho al descanso dominical remunerado con el salario ordinario correspondiente, cuando trabaja normalmente los seis (6) días de la semana. Si

no trabaja completo los seis (6) días de la semana, se le hacen los siguientes descuentos al salario del domingo:

- a. Por cada día que falte en la semana se le descontará el quince por ciento (15%) del salario dominical. Pero si llegare a faltar todos los días de la semana, no se le reconocerá nada porque pierde el derecho al salario dominical.
- b. Las ausencias al trabajo con permiso de LA EMPRESA, no causarán ningún descuento del salario dominical.
- c. La suspensión de orden disciplinario que se imponga a los trabajadores por motivo de faltas cometidas por éstos y previstas en el reglamento, afectará el descanso dominical en la proporción estipulada en el literal a.

CAPITULO II

PLAN EDUCATIVO

Cláusula 29ª Préstamos para estudios universitarios

LA EMPRESA mantendrá un fondo rotatorio por el valor único y total de cincuenta y cinco millones de pesos M/L (\$55.000.000), para conceder préstamos hasta máximo de cinco millones de pesos M/L (\$5.000.000) semestrales sin intereses. Dicho beneficio se otorgará en las mismas condiciones tanto para trabajadores como para los hijos y esposas(os) o compañeras(os) permanentes de los mismos, que se encuentren cursando estudios en carreras técnicas, tecnológicas, universitarias y postgrados, en planteles reconocidos por el Ministerio de Educación, según reglamentación que para tal efecto establecerá LA EMPRESA.

Para estudios de especialización o maestría del trabajador, los montos de los préstamos podrán ser de hasta



máximo seis millones de pesos M/L (\$6.000.000) pagaderos en 12 meses, o hasta máximo de once millones de pesos M/L (\$11.000.000) pagaderos en 18 meses o hasta máximo dieciséis millones quinientos mil pesos M/L (\$16.500.000) pagadero hasta 24 meses.

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, estos montos se incrementarán en el IPC más un (1) punto.

Parágrafo: Durante el período de vacaciones se concederá el período de gracia al trabajador. En consecuencia, no se le descontará lo correspondiente a la cuota del préstamo por dicho período.

Cláusula 30^a Auxilios para cursar estudios

Los trabajadores que estén al servicio de LA EMPRESA y tengan a su cónyuge o compañera(o) permanente, hijos legítimos o legalmente reconocidos, cursando estudios completos en primaria (incluyendo un año de prekinder, kinder y transición), secundaria incluyendo bachillerato técnico o comercial, carreras intermedias y estudios universitarios, tesis de grado y postgrado en planteles reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho al siguiente auxilio anual por cada uno de los beneficiarios de esta Cláusula, de acuerdo con la reglamentación establecida por LA EMPRESA:

Para el primer período de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, la suma de un millón ciento sesenta y dos mil pesos M/L (\$1.162.000) para estudios de primaria y secundaria, la suma de novecientos treinta mil pesos M/L (\$930.000) semestrales para estudios universitarios, incrementados en el IPC más un (1) punto para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos auxilios podrán ser usados por el trabajador sino hace uso de los mismos para los familiares de que trata esta Cláusula.

Además, para los trabajadores que tengan hijos cursando estudios en establecimientos especializados en enseñanza para personas con trastorno del desarrollo intelectual y cognitivo, sordos, mudos, parapléjicos y para los hijos de los trabajadores afectados por poliomielitis y autismo, LA EMPRESA los auxiliará para el pago de la matrícula y el sostenimiento anual, hasta con la suma de tres millones quinientos mil pesos M/L (\$3.500.000) incrementados en el IPC más un (1) punto, para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos auxilios se pagarán cada año lectivo, mediante la comprobación de encontrarse matriculado cada uno de los beneficiarios en el curso correspondiente.

A los trabajadores de Cervecería Barranquilla del Régimen Antiguo cuyos hijos no resulten beneficiarios de becas, se les reconocerá el auxilio en las mismas condiciones contempladas en la presente Cláusula.

LA EMPRESA seleccionará preferiblemente a los hijos de sus trabajadores, para su patrocinio e ingreso al Sena.

Parágrafo: Tal y como se ha venido entendiendo, el (la) cónyuge o compañero(a) permanente sólo recibirá este beneficio si acredita dependencia económica del (la) cónyuge o compañero(a) trabajador(a).

Mejores Estudiantes

Con el ánimo de incentivar el esfuerzo académico de los hijos de los trabajadores, LA EMPRESA concederá por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo para EL SINDICATO suscriptor de la Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio adicional de dos millones



seiscientos cincuenta mil pesos M/L (\$2.650.000), a seis (6) estudiantes de primaria y cuatro millones de pesos M/L (\$4.000.000), a cinco (5) estudiantes de bachillerato, para aquellos que al finalizar su año lectivo hayan obtenido evaluaciones excelentes, de acuerdo con la reglamentación establecida por LA EMPRESA.

Para los hijos de los trabajadores que se encuentren adelantando estudios universitarios y obtengan un promedio de calificación igual o superior a cuatro (4), LA EMPRESA concederá siete (7) auxilios adicionales de seis millones de pesos M/L (\$6.000.000) cada uno previa presentación de las calificaciones expedidas por el centro universitario respectivo. LA EMPRESA concederá dos (2) Becas Deportivas, cada una por \$2.900.000 para la excelencia deportiva y cultural. La adjudicación de estos auxilios se realizará de acuerdo con la reglamentación mencionada anteriormente.

Los auxilios adicionales serán incrementados en el IPC más un (1) punto, para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Los auxilios adicionales de que trata esta Cláusula en el aparte de Mejores Estudiantes, no aplican a los hijos de los trabajadores de la Cervecería de Barranquilla, que sean beneficiados por las Becas.

Becas para los hijos de los trabajadores de la Cervecería de Barranquilla:

Únicamente para los hijos de los trabajadores de la Cervecería de Barranquilla, amparados por el Régimen Anterior; LA EMPRESA otorgará, para la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, las siguientes becas: (ver cuadro).

Estas becas cubrirán los siguientes gastos: valor de la matrícula y valor de las pensiones, los cuales serán paga-

Para estudios de prekinder, kinder, transición y primaria	12 becas
Para estudios de secundaria	26 becas
Para estudios universitarios (32 en Barranquilla y 1 fuera de Barranquilla)	33 becas

deros directamente al plantel educativo. También cubrirá el valor del transporte de acuerdo con las tarifas de los planteles donde cursen sus estudios los becados.

Para las becas de estudios universitarios fuera de la ciudad de Barranquilla, LA EMPRESA reconocerá por una (1) sola vez al año, un (1) pasaje de ida y regreso a la ciudad donde curse estudios el becado. El apoyo mensual de dichas becas fuera de la ciudad de Barranquilla será de ciento cinco mil ochocientos ochenta y nueve pesos M/L (\$105.889) incrementados en el IPC más un (1) punto, en el mes de abril de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

El becado en primaria continuará siéndolo en secundaria mientras no haya perdido un año de estudio y sin tener que concursar nuevamente, según la reglamentación existente.

Reglamentación de las Becas:

Las becas universitarias serán adjudicadas exclusivamente a los hijos de los trabajadores que hayan obtenido las más altas calificaciones en las materias de su último año de bachillerato, para estudios de profesiones técnicas, preferiblemente relacionadas con la industria cervecera.

La adjudicación de becas para estudios secundarios se hará entre los estudiantes hijos de los trabajadores de LA EMPRESA que hayan aprobado las materias correspondientes al nivel primario con las más altas calificaciones.



Las becas para estudios de nivel primario, serán adjudicadas por sorteo y participarán todos los hijos de los trabajadores de LA EMPRESA, en edad escolar, que estén matriculados en planteles educativos registrados en la Secretaría de Educación Departamental.

En caso de haber varios aspirantes para la adjudicación de las becas universitarias o para estudios secundarios que resultaren empatados en el puntaje de sus calificaciones la adjudicación se hará a la suerte.

En caso de que a un trabajador de LA EMPRESA le salgan favorecidos con becas dos o más hijos, queda a elección suya el escogimiento de una de tales becas, para que uno de sus hijos disfrute de este beneficio.

Para ser acreedor a una beca, el estudiante debe comprobar por medio de certificado del plantel donde ha estudiado, que siempre ha observado buena conducta.

Causales para perder el derecho a la Beca:

Serán causales para perder la beca que el estudiante pierda el año escolar o el semestre de universidad. Al retirarse el trabajador de LA EMPRESA disfrutando el hijo de una beca, éste podrá terminar el año de estudio en que se encuentre y al año siguiente será adjudicada nuevamente la beca a un hijo de otro trabajador al servicio de LA EMPRESA.

Parágrafo 1º. Aquellos becarios que cursaren sus estudios en establecimientos que no presten servicios de bus, tendrán derecho al pago de transporte en los días hábiles del calendario de estudio, con base en la tarifa señalada por las autoridades competentes para las correspondientes líneas de buses urbanos.

Parágrafo 2º. Si falleciere el trabajador estando al servicio de LA EMPRESA, o saliere jubilado y un hijo de él está disfrutando de beca, continuará con el uso de esa beca

hasta la terminación de los estudios en el ciclo correspondiente, siempre y cuando que dicho beneficiario apruebe los cursos reglamentarios y no incurriere en alguna de las causales para la pérdida de la beca.

CAPITULO III

SERVICIOS

Cláusula 31ª Transporte del personal

LA EMPRESA continuará prestando el servicio de transporte en las plantas, tal como lo hace actualmente, y estudiará las rutas existentes e implementación de otras si es necesario.

Parágrafo. Para el caso de la ruta de la Calle 127, se podrá dejar de prestar el servicio de transporte en cualquier momento y a los trabajadores de tal sede que devenguen un salario ordinario de hasta cinco (5) salarios mínimos legales vigentes, se les reconocerá un auxilio económico no constitutivo de salario, de ciento cincuenta mil cuatrocientos setenta y seis pesos (\$150.476) mensuales. Este valor se incrementará en el IPC más un punto para el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

Al personal que en ejercicio de sus funciones y durante el desarrollo de sus programas de trabajo, tenga que desplazarse dentro de su sede municipal o distrital, LA EMPRESA, continuará reembolsando el valor del transporte ocasionado por dicho desplazamiento, previa presentación de las cuentas respectivas en un término no mayor de un (1) mes.

Las inquietudes o sugerencias de los trabajadores sobre la presente cláusula, serán tramitadas directamen-



te o a través de los mecanismos de comunicación de doble vía.

Cláusula 32^a Clubes sociales y deportivos

LA EMPRESA mantendrá las instalaciones y el servicio en las mejores condiciones en todas las sedes sociales del país donde hubiere planta en funcionamiento y fomentará las actividades deportivas de sus trabajadores, para beneficio de ellos y de sus familias.

La sede de Bogotá prestará servicios a los empleados de la Cervecería de Tocancipá, Dirección y Ventas, y Maltería de Tibitó.

Los centros vacacionales de Boyacá, Bucaramanga, Cali y Santa Marta (El Rodadero) continuarán prestando sus servicios a los trabajadores y sus familias a nivel nacional.

Parágrafo 1º. Servicio de Transporte a las sedes sociales y deportivas: LA EMPRESA continuará prestando el servicio de transporte a las sedes sociales y deportivas de que trata la presente Cláusula, para los trabajadores activos y sus familias para que se desplacen a dichos sitios.

Parágrafo 2º. En cada fábrica LA EMPRESA constituirá un Comité de Deportes, que se encargará de organizar y coordinar la realización de los eventos deportivos.

Cláusula 33^a Préstamos para compra de vehículo

El fondo rotatorio para compra de vehículo, será un valor único y total de trescientos sesenta millones de pesos M/L (\$360.000.000).

A través del mismo se concederán préstamos hasta por cuarenta millones de pesos M/L (\$40.000.000) para la adquisición de vehículos nuevos y usados, cuyo modelo no sea anterior a cuatro 4 años y no tenga como uso el servicio público. Éste préstamo podrá ser de hasta veinte millones de pesos M/L (\$20.000.000) para pago de crédito de vehículo con otra entidad o cancelación de prenda.

Estas sumas se incrementarán en el IPC más un (1) punto para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos préstamos serán adjudicados en el mes de Abril de cada año según la reglamentación existente.

El interés será del 3% efectivo anual a partir del 1 de enero de 2022.

Parágrafo: durante el período de vacaciones se concederá el período de gracia al trabajador. En consecuencia, no se le descontará lo correspondiente a la cuota del préstamo por dicho período.

Cláusula 34^a Mausoleos y Auxilio de Cremación

LA EMPRESA construirá o arrendará mausoleos y osarios en los cementerios y adquirirá o arrendará lotes en donde existan jardines cementerios, en las ciudades en donde funcionen sus fábricas, teniendo en cuenta el personal al servicio de cada una de ellas, para la utilización de los trabajadores y sus padres, cónyuge, compañera permanente o compañero permanente y para los hijos que dependan económicamente del trabajador. Los mausoleos, osarios y lotes serán administrados directamente por LA EMPRESA.

LA EMPRESA reconocerá a los familiares del trabajador fallecido el 50% del valor de los servicios de cremación.



Cláusula 35ª Dotación

LA EMPRESA continuará suministrando semestralmente, en los meses de marzo y septiembre, la dotación al personal, en la forma y términos actualmente vigentes dentro de la Compañía. Los elementos de dotación que por razones inherentes a las labores desarrolladas, se deterioren durante el semestre, en forma tal que no sirvan para su uso adecuado, serán reemplazados, previa devolución de los elementos inservibles.

A los trabajadores de turno que laboren en temperaturas bajas, LA EMPRESA suministrará, adicionalmente, un (1) suéter por cada semestre, y anualmente una (1) chaqueta térmica en las Cervecerías de Boyacá, Tocancipá y Maltería Tibitó.

En todas las plantas, LA EMPRESA suministrará semestralmente dos (2) dotaciones para uso de las secretarías que laboran en ellas.

Cláusula 36ª Restaurantes

LA EMPRESA dotará a todas sus Fábricas y Dirección y Ventas, de servicio de restaurante, facilitará las instalaciones e implementos que se requieran para el normal y eficiente funcionamiento de éstos y prestará el servicio permanente de mantenimiento. Además, LA EMPRESA aportará los siguientes porcentajes del valor de las raciones, en razón al salario básico mensual que devengue el trabajador, con referencia a salarios mínimos legales vigentes, de la siguiente forma:

(ver columna siguiente).

LA EMPRESA suministrará la alimentación a los trabajadores que laboren en dominicales y festivos.

SALARIOS	EMPRESA	TRABAJADOR
Hasta 5 SMMLV	90%	10%
De 5 a 7 SMMLV	85%	15%
De 7 a 10 SMMLV	60%	40%
De 10 SMMLV en adelante la EMPRESA establecerá estos porcentajes.		

Los trabajadores que por razón de su ubicación o de las funciones que desempeñan no estén utilizando el servicio de restaurante, se beneficiarán de esta Cláusula.

Además, LA EMPRESA se encargará de vigilar la prestación del buen servicio, contratación del mismo, calidad de la alimentación y sus condiciones higiénicas, a través de personas o empresas especializadas.

Las inquietudes o sugerencias de los trabajadores sobre la presente Cláusula, serán tramitadas directamente o a través de los mecanismos de comunicación de doble vía.

Igualmente, LA EMPRESA suministrará una *cena* a los trabajadores que laboren en los turnos que se inician a partir de las 22:00 horas.

LA EMPRESA vigilará que las empresas contratistas realicen los exámenes de sangre y de pulmones (serología, RX pulmonar, coprocultivo, frotis y cultivo nasofaríngeo) en forma periódica y los demás ocupacionales que se requieran, a los trabajadores que laboran en los respectivos restaurantes.

Para efectos de la presente Cláusula, el salario básico no comprende el bono de desempeño ni patrocinio.



Cláusula 37^a

Convenios para los trabajadores de la Cervecería de Barranquilla

Con el objeto de que los trabajadores disfruten de mejores servicios, LA EMPRESA buscará la celebración de convenios con cadenas de supermercados con el objeto de buscar condiciones más favorables a los trabajadores.

Cláusula 38^a

Valoración de salario en especie

Para los trabajadores de LA EMPRESA, con excepción de los de la Cervecería de Barranquilla, a partir del 1 de julio de 2021 las partes acuerdan tasar el salario en especie consistente en los servicios de alimentación, transporte, y el suministro de dotación, en la suma de doscientos once mil trescientos cincuenta y cinco pesos M/L (\$211.355) mensuales, por cada trabajador, cualquiera que sea la forma en que se suministren dichos servicios y dotación.

La suma indicada se tomará en cuenta para liquidar las prestaciones sociales legales y pactadas de cada uno de los trabajadores y será incrementada en el IPC más un (1) punto, en el mes de julio de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Queda entendido que la incidencia prestacional de dicha suma únicamente se causará y liquidará a partir del primero (1°) de enero de 1991, fecha en la cual entró en vigencia la Ley 50 de 1990.

Para los trabajadores de la Cervecería de Barranquilla a partir del primero de julio de 2021 las partes acuerdan tasar el salario en especie consistente en los servicios de alimentación y transporte, y el suministro de dotación, en la suma de ciento veinte mil pesos M/L (\$120.000) mensuales, por cada trabajador, cualquiera que sea la forma en que se suministren dichos servicios y dotación.

La suma indicada se tomará en cuenta para liquidar las prestaciones sociales legales y pactadas de cada uno de los trabajadores y será incrementada en el IPC más un (1) punto, en el mes de julio de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Queda entendido que la incidencia prestacional de dicha suma, únicamente se causará y liquidará a partir del primero (1°) de enero de 1991.

Cualquier diferencia entre el valor pactado y el valor comercial o pagado no constituye salario.

Cláusula 39^a

Viáticos

Los viáticos se pagarán de acuerdo con la política establecida por LA EMPRESA para tal fin.

CAPITULO IV

PLAN MÉDICO

Cláusula 40^a

Facultad para llamar médico particular

Cuando alguno de los trabajadores de LA EMPRESA, no afiliado a la Seguridad Social llegue a enfermar y necesite los servicios del médico, durante horas en que no puede servirse de los facultativos de LA EMPRESA, podrá llamar a un médico particular, siempre y cuando se cumplan los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de LA EMPRESA.

Cuando un trabajador afiliado a la Seguridad Social, por razón de sus funciones, o que se encuentre en vacaciones, se halle en un lugar donde no existan consultorios del sistema de Seguridad Social y padezca enfermedad o accidente, tendrá también facultad para llamar médico particular y recibir la atención del caso, y tan pronto como sea



posible hará uso de los servicios médicos del sistema de Seguridad Social.

Cláusula 41^a Desplazamiento de trabajadores enfermos

Cuando los médicos de LA EMPRESA o de la EPS determinen el traslado de un trabajador enfermo o convaleciente, fuera de su sede, en tratamiento ambulatorio o para atención médica, LA EMPRESA reconocerá un auxilio de cien mil pesos M/L (\$100.000) diarios, incrementados en el IPC, en el mes de abril de 2022 para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo; pero si debe permanecer hospitalizado, el auxilio será de cincuenta y dos mil pesos M/L (\$52.000) diarios, incrementados en el IPC en el mes de abril de 2022 para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Además, se le reconocerán los gastos de transporte para el enfermo o convaleciente y un acompañante. Los valores de los auxilios de la presente Cláusula serán incrementados en el mes de abril de 2023 en el IPC más un (1) punto.

Cláusula 42^a Servicio médico para familiares

LA EMPRESA continuará prestando el servicio médico, quirúrgico, hospitalario, odontológico, oftalmológico, farmacéutico, radiográfico, análisis clínico de laboratorio, litotricia y prótesis vasculares, a los padres, al cónyuge, compañera o compañero permanente y a los hijos solteros, del trabajador; y prestará el servicio médico prenatal y natal a la esposa o compañera permanente del trabajador; siempre que estén registrados en LA EMPRESA, conforme a las siguientes reglamentaciones:

Que los padres, cónyuge, compañera o compañero permanente no estén trabajando y que los

hijos en edad escolar cursen estudios y no estén trabajando.

Además, para que haya lugar a todos estos servicios para los padres, compañera o compañero permanente y para los hijos solteros, se requiere que dependan económicamente del trabajador. Esta circunstancia se establecerá mediante la declaración de renta del trabajador; o en su defecto, el Certificado de Devengados y Retención en la Fuente, previa declaración juramentada del trabajador ante LA EMPRESA, para demostrar que carecen de rentas provenientes de capital o de trabajo.

A las esposas(os) o compañeras(os) permanentes de los trabajadores que no estén afiliados a la Seguridad Social, se les prestará el servicio prenatal, médico, farmacéutico y de laboratorio, y el hospitalario y quirúrgico, en los casos que se requieran como cesáreas, embarazos extrauterinos, abortos incompletos no provocados, etc.

Los hijos de los trabajadores disfrutarán del Servicio Médico a partir de su nacimiento.

En cuanto a los hijos de los trabajadores, que por invalidez comprobada por LA EMPRESA, estén imposibilitados para trabajar; se les prestará los servicios de que habla esta Cláusula, en las condiciones establecidas. Para consulta médica general, consulta domiciliaria, consulta especializada, servicios quirúrgicos y hospitalarios, servicio de médico anestesiólogo, hospitalización para tratamiento médico, drogas, laboratorio clínico, rayos X, odontología general, radioterapia, quimioterapia y diálisis renal, LA EMPRESA prestará estos servicios en los hospitales, clínicas, laboratorios, y con los médicos adscritos al servicio médico de LA EMPRESA.

LA EMPRESA cancelará el valor total de estos servicios y descontará la parte que le corresponda al tra-



bajador en la siguiente forma: LA EMPRESA pagará el ochenta y cinco por ciento (85%) y el trabajador el quince por ciento (15%).

LA EMPRESA reconocerá para prótesis ortopédicas para rehabilitación hasta un tope de novecientos mil pesos M/L (\$900.000), incrementados en el IPC, en el mes de abril de 2022 para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, en los siguientes casos:

- a. Poliomiélitis (parálisis infantil)
- b. Parálisis cerebral
- c. Hemiplejías

Estas prótesis serán adquiridas por conducto de la Gerencia de Servicios de Salud.

LA EMPRESA reconocerá para tratamiento sicoterapéutico y psiquiátrico hasta un tope de un millón cien mil pesos M/L (\$1.100.000), incrementados en el IPC en el mes de abril de 2022 para el primer año de vigencia de la convención.

Sobre estos topes LA EMPRESA pagará de acuerdo con los porcentajes atrás establecidos.

Servicios odontológicos:

a. LA EMPRESA prestará los servicios odontológicos con profesionales adscritos. Este servicio comprende: examen clínico, profilaxis total, exodoncia, obturaciones de porcelana, obturaciones de amalgama de plata, obturaciones de acril, tratamientos de conductos radiculares, tratamiento de gingivitis, apicectomías, dientes incluidos, alveolotomías (extirpación de lesiones periapicales), exodoncias de raíces (quirúrgicas), radiografías dentales y tratamiento preventivo.

b. LA EMPRESA prestará también el servicio de obturaciones con resinas compuestas.

c. LA EMPRESA reconocerá para los servicios de ortodoncia y periodoncia hasta un tope de tres millones seiscientos cincuenta mil pesos M/L (\$3.650.000) incrementados en el IPC en el mes de abril de 2022 para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo;

Sobre estos topes LA EMPRESA pagará de acuerdo con los porcentajes atrás establecidos.

LA EMPRESA únicamente presta todos estos servicios por conducto y autorización previa de la Gerencia de Servicios de Salud, mediante el cumplimiento de la reglamentación que para tales efectos tiene establecida dicha dependencia. LA EMPRESA no reconocerá ningún servicio que se aparte de estas normas.

LA EMPRESA acepta cancelar el valor total de los servicios, incluidos los que sean por cuenta del trabajador; pero LA EMPRESA les descontará a los trabajadores las sumas que les corresponda cancelar a éstos.

Por concepto de cualquier clase de servicios médicos y odontológicos, LA EMPRESA descontará a los trabajadores hasta un diez por ciento (10%) del sueldo mensual.

En caso de retiro del trabajador, se descontará de sus salarios y prestaciones sociales la totalidad de las sumas pendientes por tales servicios.

Parágrafo 1º. Para efectos de la prestación de los servicios a que se refiere la presente Cláusula, LA EMPRESA dispondrá de médicos y odontólogos adscritos en todos los municipios del país donde funcionen dependencias de LA EMPRESA.

LA EMPRESA suministrará al trabajador la información sobre el costo de los servicios utilizados por cada uno de los familiares inscritos en el servicio médico de LA EMPRESA.



Los valores de la presente cláusula serán incrementados en el mes de abril de 2021 en el IPC más un (1) punto

Cláusula 43^a Medicina Prepagada

Los trabajadores, sean del régimen anterior o del régimen nuevo, y los familiares directos de los trabajadores amparados por el Régimen Nuevo de la Convención Colectiva de Trabajo, serán cubiertos por un seguro médico consistente en el pago del 100% de la cuota del servicio de medicina prepagada contratado por LA EMPRESA.

Este servicio cubre al cónyuge o compañera(o) permanente e hijos, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador(a), y hasta que adquieran su mayoría de edad o hasta los 25 años si se encuentran estudiando o si padecen de invalidez comprobada por LA EMPRESA. Este beneficio no incluye a los padres del trabajador. Los gastos correspondientes a la compra de los bonos de consulta y servicios serán a cargo del trabajador.

Cláusula 44^a Auxilio monetario por enfermedad

Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios a LA EMPRESA por cualquier causa de enfermedad comprobada que no tenga carácter profesional, disfrutará de sus salarios en la siguiente proporción:

- a.** Los ochenta y cinco (85) primeros días, el salario completo.
- b.** Las dos terceras (2/3) partes, durante los noventa y cinco (95) días siguientes, o sea hasta completar ciento ochenta (180) días y siempre que la enfermedad se prolongue y comprenda los períodos anteriormente enumerados.

El personal afiliado al Sistema de Seguridad Social recibirá por parte de LA EMPRESA la diferencia entre lo que reconoce la entidad por incapacidad a que se refiere esta Cláusula y el valor de los auxilios monetarios que se pactan en la misma.

En caso de incapacidad comprobada, dictaminada por los médicos del sistema de Seguridad Social, procedente de cualquier enfermedad o accidente de trabajo, LA EMPRESA no descontará los días de incapacidad para los efectos de liquidación de todas las primas, vacaciones y cesantías.

Cuando el trabajador sea incapacitado por el médico laboral del Sistema de Seguridad Social para continuar trabajando en el puesto que venía desempeñando, será trasladado a otro puesto sin desmejorarle su salario básico.

Cláusula 45^a Accidentes en campos deportivos

Los accidentes que sufrieren los trabajadores en los campos deportivos, en representación de LA EMPRESA, cuya ocurrencia tenga por única causa el deporte propio de tales campos y sean de una evidencia tal que inmediatamente suceda el accidente se haga pública la existencia del mismo, dan derecho al pago de la incapacidad con salario completo, sin exceder de ciento ochenta (180) días y a que se haga un reconocimiento equivalente a la indemnización que corresponda por analogía a un accidente de trabajo.

Para hacer efectivo el reconocimiento de esta prestación, se requiere la información previa a LA EMPRESA de los eventos a desarrollarse, con antelación no menor a veinticuatro (24) horas, por parte de los clubes de deporte que funcionen en LA EMPRESA.



Cláusula 46^a Salud Ocupacional

En materia de Salud Ocupacional LA EMPRESA se atenderá a las disposiciones estatales vigentes.

LA EMPRESA mantendrá en cada Fábrica y en Dirección y Ventas una ambulancia o el servicio de ambulancia contratado con terceros, el cual puede ser utilizado para el transporte de los trabajadores enviados por el Sistema de Seguridad Social a la ciudad en donde se le puedan prestar los servicios requeridos.

Así mismo, LA EMPRESA se compromete a cubrir el valor de las prótesis que requieran los trabajadores como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, si éstas no son reconocidas por el Sistema de Seguridad Social.

LA EMPRESA dotará a todos los trabajadores de los elementos de protección adecuados a la índole del trabajo, al medio donde lo realicen y a los riesgos laborales a que estén expuestos, siendo obligatorio su utilización por parte de los trabajadores. Es entendido que LA EMPRESA repondrá dichos elementos cuando se deterioren por el uso.

LA EMPRESA se obliga a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad y a establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgo para la salud.

LA EMPRESA se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales preventivos, cada que se requiera, a los trabajadores que laboren en secciones o cumplan funciones de alto riesgo, previamente definidas por la Gerencia de Servicios de Salud de LA EMPRESA. LA EMPRESA entregará copia al trabajador de los exámenes realizados y de los diagnósticos emitidos en su caso dentro

de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción por dicha dependencia.

LA EMPRESA otorgará un seguro de vida por valor de cuarenta millones de pesos M/L (\$40.000.000) en favor de los empleados de esta, que hagan parte de la brigada de emergencia, en caso de presentarse una fatalidad en desarrollo de sus funciones como brigadista.

Parágrafo: La Empresa reconocerá durante la vigencia de la Convención Colectiva un único auxilio óptico por la suma de doscientos veinte mil pesos M/L (\$220.000) como ayuda para el pago de lentes y/o monturas a los trabajadores que como consecuencia de los exámenes de salud ocupacional de LA EMPRESA se diagnostique la necesidad.

CAPITULO V

PRESTACIONES ESPECIALES

Cláusula 47^a Plan de vivienda

Adquisición de vivienda: Por expreso acuerdo de las partes se establecen modalidades para el otorgamiento de los préstamos de vivienda, con el fin de ajustarlos de la manera más precisa a las necesidades actuales de los trabajadores de LA EMPRESA.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA destinará una suma para otorgar veintitres (23) préstamos anuales a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO suscriptor en las modalidades de compra o construcción, cambio de vivienda, deshipoteca, reparación y dos préstamos anuales de 20 años.

Los préstamos enunciados tendrán los siguientes montos máximos:



PRÉSTAMOS	MONTOS
Compra o Construcción	Hasta \$115.000.000
Cambio de Vivienda	Hasta \$55.000.000
Deshipoteca	Hasta \$55.000.000
Reparaciones o ampliaciones	Hasta \$55.000.000
20 años	\$9.000.000

Estos montos serán incrementados en el IPC más un (1) punto para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Los requisitos para acceder a los préstamos de vivienda, son los siguientes:

a. Contar con un mínimo de tres (3) años continuos de servicio en LA EMPRESA y estar vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, conservando los beneficios que en este sentido tengan los trabajadores provenientes de compañías fusionadas.

b. Presentar la respectiva solicitud a LA EMPRESA en el tiempo establecido para tal fin.

c. Los préstamos para vivienda se adjudicarán en el mes de marzo de cada año teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Años cumplidos al servicio en LA EMPRESA
- Número de hijos
- Evaluación de desempeño

d. Para este fin, LA EMPRESA creará un Comité de Vivienda, integrado por el Vicepresidente de Recursos Hu-

manos, el Director de Relaciones laborales y el Director de Compensación y Beneficios, que se encargará de estudiar las solicitudes y asignará los créditos por modalidad.

e. Sólo se considerará un segundo préstamo de vivienda, cuando el trabajador haya cancelado la totalidad del préstamo anterior.

f. Para reparaciones de vivienda, ésta debe ser de propiedad del trabajador; su cónyuge o compañera, o de los padres si es soltero (que sean beneficiarios del trabajador y que habiten con él).

g. Los trabajadores que cumplan 20 años de servicio continuo a LA EMPRESA, tienen derecho al préstamo de 20 años, siempre y cuando lo soliciten.

h. El trabajador sólo tendrá derecho en su vida laboral hasta dos (2) préstamos para compra de vivienda y otro en cualquier otra modalidad.

i. LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO la lista de los aspirantes a los préstamos de vivienda previos a su adjudicación, para la verificación del cumplimiento de la reglamentación.

j. LA EMPRESA concederá la opción de segundo crédito para compra de vivienda, en caso de quedar cupos disponibles.

Cuando los trabajadores no hagan uso del préstamo aprobado, dentro del plazo señalado por LA EMPRESA, perderán el derecho al mismo y deberán presentar nuevamente la respectiva solicitud.

Intereses

Los intereses que causen estos préstamos serán del 3% anual sobre el saldo de la deuda. Para los trabajadores



con préstamos de vivienda vigentes, la tasa de interés se disminuye del 6% al 3% anual sobre el saldo de la deuda, a partir del primero (1) de septiembre de 2013.

Amortizaciones

Los préstamos concedidos a partir del 1 de septiembre de 2019 se amortizarán en cuotas liquidadas mensualmente, equivalentes al diez por ciento (10%) del salario básico y con los abonos periódicos de la cesantía que se cause a favor de los beneficiarios. Durante el periodo de vacaciones se concederá el periodo de gracia y en consecuencia no se le descontará lo correspondiente al cuota del préstamo por dicho periodo.

LA EMPRESA costeará el avalúo de los inmuebles cuando conceda préstamos para adquisición de vivienda.

Al trabajador que se le adjudique el préstamo de vivienda, y así lo requiera, LA EMPRESA le anticipará del préstamo a que tiene derecho la suma de veinte millones de pesos M/L (\$20.000.000), para asegurar el contrato respectivo previamente garantizado con pagaré.

El trabajador que se retire de LA EMPRESA, después de haber recibido el préstamo, pagará el saldo, en un plazo máximo de tres años con un interés del uno por ciento (1%) mensual.

Esta cláusula será aplicada al personal profesional o con salario integral, de acuerdo con las políticas establecidas por LA EMPRESA.

A los créditos por veinte (20) años de servicios en LA EMPRESA, no se les aplicará el descuento de cesantías para amortización de dicho crédito.

Parágrafo: Durante el período de vacaciones se concederá el período de gracia al trabajador. En consecuencia,

no se le descontará lo correspondiente a la cuota del préstamo por dicho período.

Cláusula 48ª Prima de diciembre para los trabajadores de LA EMPRESA

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima especial, equivalente a cincuenta (50) días de salario ordinario, que se pagará el cinco (5) de diciembre de cada año y será proporcional para aquellos trabajadores que tengan menos de un (1) año de servicio a la Compañía.

Además, esta prima se pagará proporcionalmente cuando el contrato de trabajo termine antes de la fecha señalada para su reconocimiento a todo su personal.

Esta prima es constitutiva de salario para efectos de la liquidación de cesantías, prima legal de servicios y pensión de jubilación.

Cláusula 49ª Prima de pascua para los trabajadores de LA EMPRESA

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima extralegal denominada *Prima de Pascua* equivalente a quince (15) días de salario básico ordinario, que se pagará con quince (15) días de anticipación a esta festividad en cada uno de los períodos de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Es entendido que esta prima no constituye salario.

Cláusula 50ª Prima de junio para los trabajadores de LA EMPRESA

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima ex-



tralegal de junio equivalente a diez (10) días de salario básico ordinario, que se pagará en cada uno de los períodos de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

El pago de esta prima se hará efectivo el quince (15) de junio de cada año.

Es entendido que esta prima no constituye salario.

Cláusula 51^a Prima de Descanso para los trabajadores de LA EMPRESA

Para los trabajadores de LA EMPRESA, las vacaciones que se reconozcan durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrán una prima equivalente a quince (15) días de salario básico ordinario, para cada uno de los períodos de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

En caso de decretarse prima de vacaciones por ley o disposición gubernamental, LA EMPRESA la reajustará en la diferencia, si es superior a la pactada en esta convención, salvo que dicha prima constituya una compensación por transferencia o eliminación de festivos.

Parágrafo 1º. LA EMPRESA dará aviso al trabajador, con no menos de quince (15) días de anticipación, sobre la fecha en que empezará a hacer uso de sus vacaciones.

Parágrafo 2º. LA EMPRESA no programará más de un período de vacaciones dentro del mismo semestre calendario, a menos que sea necesario.

Esta prima no constituye salario.

Cláusula 52^a Primas extralegales y Bono Meritocrático para trabajadores del nuevo régimen

LA EMPRESA reconocerá y pagará primas extralegales a los trabajadores sindicalizados a término indefinido del nuevo régimen, esto es, vinculados a partir del 22 de octubre del 2004, equivalentes a un valor fijo de cuarenta (40) días de salario básico, distribuidas así:

a. Prima de Diciembre: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima especial, equivalente a quince (15) días de salario ordinario, que se pagará el cinco (5) de diciembre de cada año y será proporcional para aquellos trabajadores que tengan menos de un (1) año de servicio a LA EMPRESA.

Además, esta prima se pagará proporcionalmente cuando el contrato de trabajo termine antes de la fecha señalada para su reconocimiento a todo su personal.

Cinco (5) días de esta prima se considerarán como constitutivos de salario para efectos de la liquidación de cesantías, prima legal de servicios y pensión de jubilación.

b. Prima de Descanso: Para los trabajadores de LA EMPRESA, las vacaciones que se reconozcan durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrán una prima equivalente a diez (10) días de salario básico ordinario, para cada uno de los períodos de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Esta prima no constituye salario.

En caso de decretarse prima de vacaciones por ley o disposición gubernamental, LA EMPRESA la reajustará en la diferencia, si es superior a la pactada en esta Convención Colectiva de Trabajo, salvo que dicha prima constituya una compensación por transferencia o eliminación de festivos.

LA EMPRESA dará aviso al trabajador, con no menos de quince (15) días de anticipación, sobre la fecha en que empezará a hacer uso de sus vacaciones. LA EMPRESA no



programará más de un período de vacaciones dentro del mismo semestre calendario, a menos que sea necesario.

Parágrafo: En el evento que el trabajador salga a disfrutar los dos periodos completos de vacaciones consecutivamente dentro del mismo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (1° de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2023), se le reconocerá el total de esta prima de veinte (20) días correspondientes a los dos (2) años de vigencia

c. Prima de Pascua: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima extralegal denominada *Prima de Pascua* equivalente a cinco (5) días de salario básico ordinario, que se pagará con quince (15) días de anticipación a esta festividad en cada uno de los períodos de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Esta prima no constituye salario.

d. Prima de Junio: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima extralegal de junio equivalente a diez (10) días de salario básico ordinario, que se pagará en cada uno de los períodos de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

El pago de esta prima se hará efectivo el quince (15) de junio de cada año. Es entendido que esta prima no constituye salario.

e. Bono Meritocrático: LA EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores del régimen anterior, nuevo y trabajadores a término fijo que devengan salarios no integrales, una prima como Bono Meritocrático, no constitutivo de salario, pagadero en el mes de marzo de 2022, para el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo (1° de septiembre de 2021 a 31 de agosto de 2023), y en el mes de marzo de 2023, para el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo

(1° de septiembre de 2022 a 31 de agosto de 2023), el cual será reconocido con el pago de días adicionales al número de días de salario básico, basado en días de salario básico ordinario, de acuerdo con la posición de la planta u operación, en el ranking que tiene establecido AB-INBEV en Colombia, según el área funcional respectiva, oscilando entre 24 y 10 días entre la primera y última del respectivo ranking, de la siguiente forma:

PLANTA/ OPERACIÓN	DÍAS BONO MERITOCRÁTICO
1	24
2	19
3	16
4	14
5	10

VERTICALIZADAS	DÍAS BONO MERITOCRÁTICO
1	24
2	19
3	16
4	10

Este incentivo se pagará proporcional al tiempo laborado durante el respectivo año comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 y de 2022 respectivamente



para cada año de vigencia, a los trabajadores cuyo contrato esté vigente en la fecha del pago y que hayan ingresado a laborar con anterioridad al 1° de julio del respectivo año que genera el derecho al pago de esta prima. Este beneficio no se le concederá a quienes no cumplan los anteriores requisitos.

Como para su fijación se toman en cuenta factores que no dependen directamente de la actividad del trabajador, sino en consideración a variables relacionadas con los resultados de LA EMPRESA y/o de los equipos de trabajo y se califica como no salarial.

Los trabajadores que se encuentren amparados por políticas de incentivos diferentes, tales como bono por resultados AB-INBEV o cualquier otro que se reconozca por variables de desempeño y/o resultado, no se beneficiarán del bono previsto en la presente cláusula.

Las metas sobre las cuales se pagará este beneficio serán definidas por LA EMPRESA al inicio de cada año y podrán ser diferentes, dependiendo del área funcional.

Las condiciones adicionales de este beneficio se encuentran reglamentadas por LA EMPRESA en la respectiva política interna que corresponda.

**Cláusula 53^a
Incentivo de Corto Plazo para
profesionales con Salario Integral**

Para los trabajadores con Salario Integral en el nivel de profesionales amparados por la convención, LA EMPRESA les reconocerá un Incentivo de Corto Plazo, no constitutivo de salario, pagadero en los meses de marzo de 2022 y marzo de 2023. El incentivo se calculará como un porcentaje del salario integral anual, de la siguiente manera:

META NO CUMPLIDA	MÍNIMO ESPERADO	META CUMPLIDA	META SUPERADA
0%	3%	6%	12%

Este incentivo se pagará proporcional al tiempo laborado durante el respectivo año comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 y de 2022 respectivamente para cada año de vigencia, a los trabajadores cuyo contrato esté vigente en la fecha del pago y que hayan ingresado a laborar con anterioridad al 1° de julio del respectivo año que genera el derecho al pago de esta prima. Este beneficio no se le concederá a quienes no cumplan los anteriores requisitos.

Como para su fijación se toman en cuenta factores que no dependen directamente de la actividad del trabajador, sino en consideración a variables relacionadas con los resultados de LA EMPRESA y/o de los equipos de trabajo y se califica como no salarial.

Los trabajadores que se encuentren amparados por políticas de incentivos diferentes, tales como la de compensación variable para la fuerza de ventas, bono por resultados AB-INBEV o cualquier otro que se reconozca por variables de desempeño y/o resultado, no se beneficiarán del bono previsto en la presente cláusula.

Las metas sobre las cuales se pagará este beneficio serán definidas por LA EMPRESA al inicio de cada año y podrán ser diferentes, dependiendo del área funcional.

Las condiciones adicionales de este beneficio se encuentran reglamentadas por LA EMPRESA en respectiva Política interna que corresponda.



Cláusula 54^a Fusiones

En el eventual caso de una fusión de otra u otras empresas con BAVARIA & CIA S.C.A., los beneficios que se aplican a los trabajadores que provengan de esas empresas, si son iguales o inferiores a los mínimos existentes en el Régimen Nuevo de esta Convención Colectiva de Trabajo, se nivelarán a este régimen, con excepción de los salarios y jornadas laborales, puesto que se conservarán las mismas condiciones que traían de la empresa absorbida, sin que pueda darse la coexistencia, acumulación o duplicidad de beneficios.

En caso de que los beneficios de los trabajadores de las empresas fusionadas sean superiores a los del Régimen Nuevo de esta Convención Colectiva de Trabajo, estos continuarán iguales a los que traían consagrados en los respectivos convenios, sin que en ningún caso se presente acumulación, coexistencia o duplicidad de beneficios.

Se entiende como Régimen Nuevo, el que se aplica a los trabajadores que fueron vinculados con contrato a término indefinido con posterioridad al 22 de octubre de 2004.

Cláusula 55^a Prima por Subsidio Familiar

Cuando los trabajadores amparados por la Convención que tengan derecho al subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación, dejen de percibirlo como consecuencia de incrementos salariales por trabajo en horas extras, en dominicales, festivos y reemplazos temporales, LA EMPRESA les reconocerá y pagará la misma suma a que tenían derecho en el momento en que dejaron de percibirlo. Si las Cajas de Compensación aumentan este subsidio, LA EMPRESA lo reajustará en la misma proporción.

Esta prima no constituye salario.

Cláusula 56^a Pensión y auxilio de cesantía

A los trabajadores que se pensionen no se les hará ningún descuento por concepto de anticipo de cesantía y ésta se pagará con las deducciones a que hubiere lugar por concepto de anticipos o pignoraciones, según el caso.

Cláusula 57^a Pensión de invalidez

Los trabajadores que, a juicio de los médicos de LA EMPRESA, se incapaciten totalmente para trabajar y mientras subsista esta invalidez, LA EMPRESA les asesorará en el trámite de su pensión de invalidez ante la entidad de seguridad social respectiva.

Cláusula 58^a Bonificación por pensión

El trabajador a quien el Sistema de Seguridad Social le conceda la pensión de vejez o invalidez, tendrá derecho a una bonificación especial, de cinco millones de pesos M/L (\$5.000.000) incrementados en el IPC más un (1) punto para el segundo año de vigencia de la convención; pero si ha trabajado para LA EMPRESA durante más de quince (15) años, continuos o discontinuos, esta suma se incrementará en un doce por ciento (12%) por cada año que exceda a los quince (15) años de servicio.

Cláusula 59^a Plan especial para financiación a trabajadores

LA EMPRESA concederá préstamos de cinco millones de pesos M/L (\$5.000.000) incrementados en el IPC más un punto, en el mes de abril de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, a los trabajadores que



se encuentren en vía de ser pensionados. Este beneficio se hará efectivo para los varones a los cincuenta y siete (57) años de edad y para las mujeres a los cincuenta y dos (52) años de edad, con el fin de facilitar su tránsito a un nuevo sistema de vida.

Los préstamos que se otorguen en desarrollo de esta Cláusula, se pagarán así:

a. El sesenta por ciento (60%) en cuotas mensuales deducibles de los salarios y en el período que le falte a cada trabajador para entrar a disfrutar de la pensión de vejez.

b. El cuarenta por ciento (40%) restante, en cuotas mensuales deducibles de las respectivas pensiones de vejez y durante un plazo no mayor de veinticuatro (24) meses.

Estos préstamos causarán intereses corrientes del uno por ciento (1%) mensual sobre saldos e intereses moratorios del uno y medio por ciento (1 ½%) mensual.

Si algún trabajador se desvincula de LA EMPRESA por cualquier causa distinta a la del reconocimiento de la pensión de vejez, la cuota o saldo de la misma que le correspondiere en dicho préstamo, se hará inmediatamente exigible, pudiéndose deducir o compensar de los salarios, prestaciones y demás derechos sociales que le deba reconocer LA EMPRESA.

Estos préstamos se respaldarán con pagaré a favor de LA EMPRESA.

Cláusula 60^a Seguro de vida especial

Cuando muera un trabajador al servicio de LA EMPRESA, después de haber trabajado en ella diez (10) años continuos o discontinuos, que deje al morir viuda(o) o compañera(o) permanente, o hijos menores de edad o totalmente inválidos, que dependieren económicamente del fallecido, LA EMPRESA pagará a los mencionados

beneficiarios, por el término de cinco (5) años, un valor mensual para todos ellos equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario ordinario mensual que devengaba el trabajador al tiempo de su muerte.

Este beneficio no es acumulable o adicional al consagrado en la Cláusula 17^a de esta Convención Colectiva de Trabajo; por lo tanto, si los beneficiarios a que se refiere la presente cláusula prefieren tomar la suma consagrada en la Cláusula 17^a no tendrán derecho a este beneficio.

Para que la compañera(o) permanente del trabajador fallecido sea beneficiario del seguro de vida especial de que trata la presente Cláusula, se requiere que reúna los requisitos que LA EMPRESA tiene establecidos para la prestación del servicio médico a estos beneficiarios.

Para el reconocimiento de este valor mensual, LA EMPRESA pagará la diferencia entre lo reconocido por la seguridad social por pensión de sobrevivientes a los beneficiarios del trabajador fallecido y el setenta y cinco por ciento (75%) del salario básico que tenía éste al momento de su fallecimiento.

En concurrencia de varios de los beneficiarios indicados, el valor mensual se pagará así:

a. Si sólo hay cónyuge sobreviviente o compañera(o) permanente, le corresponderá la totalidad del valor mensual.

b. Si hay cónyuge sobreviviente o compañera(o) permanente y a la vez hijos solteros, o hijos menores de edad o totalmente inválidos, la mitad del valor mensual corresponderá a la cónyuge sobreviviente o compañera(o) permanente y la otra mitad se repartirá por partes iguales entre los hijos que tengan las condiciones expresadas.

c. Si sólo hay hijos solteros o hijos menores o totalmente inválidos o concurren unos y otros, la totalidad del



valor mensual se distribuirá por partes iguales entre todos ellos. Si sólo existe uno de estos beneficiarios, le corresponderá todo el valor mensual.

Es entendido que el cónyuge sobreviviente o compañera(o) permanente, en ejercicio de la Patria Potestad, o de la Curaduría de los Incapaces, según los casos, recibirá la cuota correspondiente a los hijos menores o a los totalmente incapaces.

La empresa condonará las deudas que tenga el trabajador con la compañía en caso de muerte.

Parágrafo: A los beneficiarios de esta prestación se les reconocerá el auxilio escolar consagrado en la Cláusula 17ª, en los términos señalados en la misma, siempre que cumplan los requisitos allí establecidos. Con relación a la prestación del servicio médico de LA EMPRESA o de la medicina prepagada, tendrán derecho igualmente por el mismo término de la citada cláusula y en las mismas condiciones de los beneficiarios de los trabajadores activos, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la reglamentación del Manual Administrativo de Servicios de Salud expedido por LA EMPRESA.

Cláusula 61ª **Seguro de vida y riesgo**

Todo trabajador amparado por esta Convención Colectiva de Trabajo, que por razones de su oficio, cargo o por necesidades de LA EMPRESA, maneje vehículos, automotores o autoelevadores, o dineros de propiedad de la Compañía, o supervise la venta de sus productos, tendrá un seguro de vida y riesgo por la suma de ocho millones de pesos M/L (\$8.000.000) incrementados en el IPC más un (1) punto para el segundo año de vigencia de la convención, a favor de sus inmediatos familiares, siguiendo el orden sucesoral previsto por la Ley, constituido por cuenta de LA EMPRESA en una compañía aseguradora de reconocido prestigio.

Además, en el caso de que un conductor al servicio de LA EMPRESA, que maneje vehículo automotor o autoelevador de la misma, fuere sindicado a causa de un accidente de tránsito ocurrido en el desempeño de sus funciones, ésta le proporcionará y costeará los servicios de abogados para que lo asistan durante el proceso; pero, cuando el trabajador sea condenado por conducta dolosa o culposa, deberá reintegrar a LA EMPRESA el valor de los honorarios pagados por ésta a los abogados.

Si como consecuencia del accidente, el trabajador fuere detenido preventivamente y hasta por un término máximo de treinta (30) días, se le reconocerá su salario básico durante dicho término y se le garantizará su puesto de trabajo siempre y cuando sea absuelto.

LA EMPRESA se compromete a afiliarse al personal de conductores y a aquellos trabajadores que por necesidades de la misma manejen vehículos de su propiedad, a la cárcel nacional del chofer, en orden a asegurar para éstos la adecuada protección y amparo en caso de detención.

Parágrafo: Los beneficios contenidos en los párrafos 2 y 3 de esta Cláusula no tendrán aplicación cuando por cualquier medio válido se compruebe que el trabajador estaba bajo efectos del alcohol.

CAPITULO VI

SALARIOS

Cláusula 62ª **Escala salarial de ingresos**

Los trabajadores que ingresen al servicio de LA EMPRESA a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrán un salario de ingreso equivalente al



ochenta por ciento (80%) del salario del grupo u oficio al que ingresen. Al cumplir los dos (2) primeros meses de servicio, el salario se elevará al ciento por ciento (100%) del grupo u oficio respectivo.

Cláusula 63^a Salarios y Oficios

Los salarios ordinarios de los trabajadores que se encuentren amparados por la convención, de acuerdo con la Cláusula Cuarta (4^a), serán aumentados conforme al siguiente esquema:

El promedio general del incremento salarial será el Índice de Precios al Consumidor (IPC) más uno punto ocho (1.8) por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los incrementos tendrán dos diferentes esquemas: uno para cargos clasificados en nivel de profesionales y otro para cargos de personal Operativo, de Mantenimiento y Administrativo.

Incrementos para Profesionales

El incremento salarial será del IPC más cero punto cinco (0.5). Adicionalmente podrá haber un aumento de hasta uno punto tres (1.3), el cual dependerá del resultado del desempeño individual. El incremento descrito se aplicará en el mes de julio de los años 2022 y 2023.

Incremento para Personal Operativo, de Mantenimiento y Administrativo. (Cargos de no Profesionales)

Para los aumentos correspondientes al mes de Julio de los años 2022 y 2023 el incremento del salario básico será igual al IPC más uno punto ocho (1.8).

Del incremento salarial que se estipula en la presente

Cláusula, quedan excluidos los funcionarios de niveles de gerentes y superiores o de cargos similares.

En consecuencia, los topes máximos de salarios (porción fija más variable) no integrales y jornales que regirán para los diferentes oficios serán los siguientes, a partir del primero (1°) de julio de 2021 y hasta el treinta (30) de junio de 2022.

Cargos Administrativos:

Grupo 1 \$ 2.547.458

Ayudante de Oficina

Grupo 2 \$ 2.890.842

Auxiliar de Oficina

Mensajero

Operario de Almacén

Grupo 3 \$ 3.302.737

Desarrollador

Auxiliar Analista

Auxiliar de Enfermería

Facturador

Secretaria(o) de Gerencia

Grupo 4 \$ 3.715.069

Auxiliar 1°.

Secretaria(o) de División

Grupo 5 \$ 4.126.936

Auxiliar Administrativo

Analista Químico

Grupo 5-A \$ 4.333.260

Almacenista

Supervisor de Mantenimiento

Técnico equipo maltero



Personal Operativo y de Mantenimiento

Técnicos Instrumentistas

Grupo 6-M \$ 135.679

Electricista Especializado
Instrumentista Especializado
Técnico Instrumentista

Operador Especialista de Máquina

Grupo 5-M \$ 117.394

Electricista I
Mecánico I

Grupo 4A-M \$ 106.021

Electricista 2
Mecánico 2
Operador Especialista de Máquina
Operario Sopladora

Operador de Mantenimiento

Grupo 3B-M \$ 98.605

Mecánico 3

Grupo 2-M \$ 94.654

Lubricador

Grupo 1-M \$ 86.743

Ayudante de Mantenimiento
Operador de Mantenimiento

Operador de Procesos I

Grupo 4B-M \$ 107.854

Maquinista de Calderas
Maquinista de Planta

Grupo 7-O \$ 105.969

Cavero 1°
Cocinero
Envasador Cerveza y Sifón
Filtrador
Operario Autoelevador

Grupo 6-O \$ 99.410

Operario de Laboratorio

Grupo 3A-M \$ 96.710

Maquinista de Calderas 2
Maquinista de Planta 2
Operador de Procesos I

Operador de Procesos 2

Grupo 5-O \$ 95.004

Cocinero 2°
Molinero Enfriador
Op. Recibo y Entrega Cerveza y Envase
Operario Producción Malta
Operario Troqueladora

Grupo 4-O \$ 92.363

Ayudante Envasador
Cavero
Enfriador
Molinero
Operario Paletizadora
Etiqueteador
Operador Planta de aguas

Grupo 3-O \$ 88.451

Control Grano
Encanastador
Operario Depaletizadora
Operario Lavado Automático CIP



Operario Sala Tratamiento Levadura
Operario Ensambladora
Reemplazo Producción
Operador de Procesos 2

Operador de Procesos 3

Grupo 2-O \$ 85.226

Encargado Materias Primas
Oficios Varios Producción
Operario Equipo Hi-Cone
Operario Equipo Kister
Operario Opti Scan
Operario Recibidor de Lámina
Cargue Lavadora

Grupo 1-O \$ 81.900

Ayudante Filtración
Oficios Varios
Salida Lavadora
Salida Pasteurizadora
Operador de Procesos 3

CAPITULO VII VIGENCIA

Cláusula 64^a Vigencia

La Convención Colectiva de Trabajo rige a partir del 1° de septiembre de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de agosto de 2023 y regulará las relaciones y condicio-

nes laborales entre LA EMPRESA y los trabajadores a que se refiere la Cláusula Cuarta (4^a).

La presente Convención Colectiva de Trabajo, también modifica en lo pertinente las normas de los reglamentos y contratos de trabajo.

EL SINDICATO suministrará a sus afiliados un ejemplar de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPITULO VIII IMPUTABILIDAD

Cláusula 65^a Bono por firma

Por una sola vez y por la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará a sus trabajadores, afiliados a EL SINDICATO que suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo, un bono no constitutivo de salario, por la suma de \$1.750.000, el cual será pagado con la primera quincena de noviembre de 2021.

Serán elegibles los trabajadores activos al momento de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo con contrato a término indefinido y aquellos trabajadores con contrato a término fijo que hayan estado vinculados a la empresa durante un período de doce (12) meses continuos o discontinuos dentro de los 18 meses anteriores a la fecha de la firma de la convención colectiva.

Los trabajadores que se encuentren amparados por políticas de incentivos diferentes, tales como bono por resultados AB-INBEV o cualquier otro que se reconozca por variables de desempeño y/o resultado, no se beneficiarán del bono previsto en la presente Cláusula.



Cláusula 66^a Revisión y ajuste de beneficios

LA EMPRESA y EL SINDICATO con base en el número de afiliados al treinta y uno (31) de julio de 2022 revisarán en el mes de septiembre de 2022 y ajustarán los siguientes beneficios: Cantidad de Auxilios a Mejores Estudiantes, Cláusula 30^a; Número de Préstamos de Vivienda, Cláusula 47^a; Valor del Fondo de Préstamos de Vehículo, Cláusula 33^a; y Cantidad de Becas para Barranquilla, Cláusula 30^a. En ningún caso el número o el valor de los beneficios antes mencionados disminuirán.

Cláusula 67^a Prórroga Automática

Si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa volun-

tad de darla por terminada, la Convención Colectiva de Trabajo se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Cláusula 68^a Dialogo Social

En el marco del Dialogo Social, LA EMPRESA y EL SINDICATO han acordado con el objetivo de mantener los canales de comunicación y dialogo abierto entre las partes, desarrollar reuniones trimestrales de orden nacional, y mensuales de orden regional.

Para constancia, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, en los términos aquí consagrados en tres ejemplares de un mismo tenor; uno de los cuales se depositará en el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de la ley, en Bogotá D. C., a los cuatro (04) días del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021).



USTIAM

JOHN ARLEY OBREGON CASTILLO
MARCO ANTONIO PÉREZ RÚA
OSCAR ALLENDE PINILLA RAMÍREZ
MANFREDO ENRIQUE PÉREZ POLANCO
LUIS ENRIQUE SALAZAR OROZCO
JOHN JAIRO ROSERO
LAUREANO ARAQUE TRIANA
RAFAEL ROBLES CAVIEDES

ASESORES:

CÉSAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO
JORGE ELIECER LERMA STERLING

LA EMPRESA

SERGIO HERNANDO VILLALOBOS RUBIO
ANDREA PARRA BOLÍVAR
LUISA ARIAS PUCINNI
CAMILO EDUARDO SEPULVEDA
ISABEL BEDOYA MARIN
RUTH VIVIANA PINILLA
SANDRA VIVIANA PINILLA
ANGEL RAFAEL ROJAS



"En la tierra hace falta personas que trabajen más y critiquen menos, que construyan más y destruyan menos, que prometan menos y resuelvan más, que esperen recibir menos y dar más, que digan mejor ahora que mañana" Che.

