

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2017710800100000518
 Fecha 2017-04-17 10:16:21 am
 Remilente OSWALDO JOSE DE ANDREIS MAHECHA
 Destinatario Sede D. T. ATLANTICO
 Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Anexos 1 Folios 1
 COR11EE2017710800100000518

Señores
INSPECTORES DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANQUILLA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ATLANTICO
 E. S. D.

06712

Referencia: Deposito de la Convención Colectiva de Trabajo **SINTRACPA** y **DIMANTEC LTDA.**

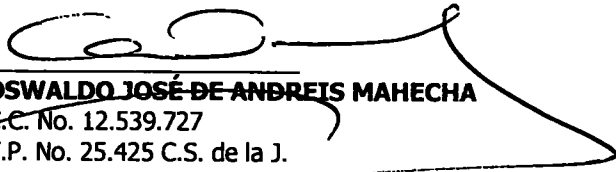
Respetadores doctores,

OSWALDO JOSÉ DE ANDREIS MAHECHA identificado con la cedula de ciudadanía No. 12.539.727 de Santa Marta, Abogado titulado, portador de la Tarjeta Profesional No. 25.425 del C.S. de la J., en calidad de apoderado especial de **DIMANTEC LTDA.**, según poder especial otorgado por el representante legal de la empresa, según consta en el certificado de existencia y representación legal que anexo, respetuosamente solicito realizar el trámite de depósito de convención colectiva de trabajo de acuerdo con la información que relaciono a continuación:

Nombre del depositante	OSWALDO JOSÉ DE ANDREIS MAHECHA
Nº identificación	12.539.727
Calidad	Apoderado DIMANTEC LTDA.
Datos de correspondencia	CL 18 No. 5 – 121, Soledad
Nº teléfono	375-4546
Correo electrónico	alvaro.ropero@dimantec.com.co
Tipo de depósito	Convención Colectiva
Vigencia	Desde el 1 de abril de 2017 hasta el 31 de marzo de 2020
Nº de trabajadores a quienes aplica	25
Ámbito de aplicación	Nacional

Agradecemos su atención y colaboración.

Cordialmente,


OSWALDO JOSÉ DE ANDREIS MAHECHA
 C.C. No. 12.539.727
 T.P. No. 25.425 C.S. de la J.

Lo enunciado en 21 folios.

COD 21859

	MINTRABAJO	No. Radicado	11E2017332100000006712
		Fecha	2017-07-25 08:46:27 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL		
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	1
			
COR11E2017332100000006712			

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

Dirección Territorial de Atlántico
Inspector de Trabajo RAFAEL DE LA HOZ BELTRAN

Número 011

CIUDAD:	BARRANQUILLA	FECHA:	17	04	2017	HORA	10:20 am
----------------	--------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	OSWALDO JOSE DE ANDREIS MAHECHA / ALEXANDER JUVIANO LOPEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	12.539.727 / 77.034.125		
CALIDAD	APODERADO ESPECIAL DIMANTEC LTDA / PRESIDENTE DEL SINDICATO "SINTRACPA"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 18 N°5-121 EN SOLEDAD / CALLE 19C N°4H-26 EN VALLEDUPAR		
No. TELÉFONO	3887120 / 3008081946	Correo Electrónico	ODEANDREIS@GODOYCORDOBA.COM / SINTRACPAVALLEDUPAR@HOTMAIL.COM

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	☒	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	DIMANTEC LTDA					
Y	Organización Sindical	☒	Trabajadores	☐		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE TRABAJO DE TRABAJADORES CON PATOLOGIAS DE LA EMPRESA DIMANTEC LTDA "SINTRACPA"					
CUYA VIGENCIA ES	1 DE ABRIL DE 2017 HASTA 31 DE MARZO 2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	25	AMBITO DE APLICACION		Nacional	☒	
				Regional	☐	
				Local	☐	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		1		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


RAFAEL DE LA HOZ BELTRAN
Inspector de Trabajo () de ()


ALEXANDER JUVIANO LOPEZ
El Depositante


OSWALDO JOSE DE ANDREIS MAHECHA
El Depositante



Nit: 800.066.199-2

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANQUILLA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ATLANTICO
E. S. D.

REF.: Poder para depósito de la Convención Colectiva de Trabajo
SINTRACPA y DIMANTEC LTDA.

ALVARO ROPERO PRADA, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de representante legal de la empresa **DIMANTEC LTDA.**, por el presente escrito manifiesto a ese despacho que confiero poder especial, amplio y suficiente a los doctores **OSWALDO JOSÉ DE ANDREIS MAHECHA** y/o **FEDERICO BERNAL GARCÍA**, identificados como aparece al pie de sus firmas para que adelanten el trámite de depósito de la Convención Colectiva de Trabajo de la organización sindical **SINTRACPA y DIMANTEC LTDA.**

Los apoderados quedan facultados especialmente para depositar la Convención Colectiva de Trabajo y adiciones, radicar documentos, recibir, desistir, transigir y sustituir este poder.

Atentamente,

ALVARO ROPERO PRADA

C.C. 88.148.613 de Abrego (Norte de Santander)

Aceptamos:

OSWALDO JOSÉ DE ANDREIS MAHECHA

C.C. No. 12.539.727

T.P. No. 25.425 C.S. de la J.

FEDERICO BERNAL GARCÍA

C.C. No. 80.873.156 de Bogotá

T.P. No. 175.488 del C.S. de la J.



NOTARÍA SEGUNDA DEL CÍRCULO DE SOLEDAD
ATLÁNTICO - REPÚBLICA DE COLOMBIA

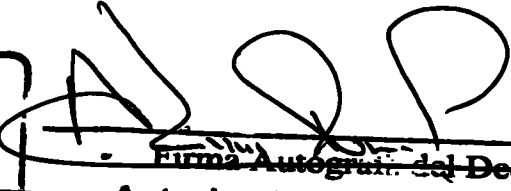
DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTO PRIVADO

Ante el Suscrito Notario Público **COMPARECÍO** Ropero Mera

Quien se identificó con la C.C. No. 88-148.013 y DECLARÓ:
que reconoce que la firma y huella que aparecen en el presente Documento
Privado, son las suyas y que el contenido del mismo es cierto. La impresión de la
huella dactilar del Compareciente, se hizo a solicitud del mismo.

Diligencia efectuada en Soledad (Atl.) hoy: 07 ABR. 2017

Huella Dactilar 

Firma Autógrafa del Declarante 

Autorizo la Anterior Diligencia
SANDRO CÉSAR VERGARA HERNÁNDEZ
NOTARIO SEGUNDO DEL CÍRCULO DE SOLEDAD

Diligencio: 

FIRMA TOMADA FUERA
DEL DESPACHO



6

**PRIMERA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
DIMANTEC - SINTRACPA
2017 - 2020.**

En la ciudad de Barranquilla, a los veintiocho (28) días del mes de Marzo del dos mil diecisiete (2017), en las instalaciones del Hotel Howard Johnson, se reunieron, por una parte y en representación del **SINDICATO DE TRABAJO DE TRABAJADORES CON PATOLOGIAS DE LA EMPRESA DIMANTEC LTDA "SINTRACPA"**, en su condición de negociadores **JUVINAO LOPEZ ALEXANDER, LIMA LIMA PEDRO MIGUEL y LLANES NAVARRO GUSTAVO** y como asesores: **BARRIOS VILLAREAL JUAN DE DIOS Y BELEÑO ORTIZ DANIEL**, por otra parte y en representación de **DIMANTEC LTDA.**, como negociador, **PALACIOS RUBIO OSCAR, MORALES OSORIO AYLEEN Y BARRAZA DURAN DORIAN**, y Asesor **CORDOBA LUIS ALEJANDRO**, todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representados, para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo a que llegaron las partes como conclusión del conflicto colectivo originado por la discusión del pliego que presentaron los trabajadores afiliados al sindicato.

ARTICULO PRIMERO: GARANTIAS DE LA NEGOCIACION

Para efectos de la negociación del Pliego de Peticiones, la empresa con el fin de facilitar la negociación, concederá permiso remunerado con el salario básico que esté devengando en cada turno de trabajo establecido según la programación a la que este asignado el trabajador que asistan a la mesa de negociación como miembro de la comisión negociadora, por los días de negociación y un día adicional en cada una de las cuatro semanas de negociaciones.

La empresa en igual forma durante la negociación y mientras los negociadores que residan fuera del departamento del Atlántico y permanezcan en la ciudad hasta que culmine la etapa inicial de arreglo directo, reconocerá los gastos para atender la negociación por la suma de **DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$200.00.00)** diarios por los días de negociación efectiva, más un día adicional por cada una de las cuatro semanas de negociación, por cada miembro de la comisión negociadora del Sindicato, que asistan a la mesa, este reconocimiento se hace teniendo en cuenta la particular condición de salud de los integrantes de la organización sindical.

Para los dos (2) asesores y hasta que culmine la etapa inicial de arreglo directo, la empresa reconocerá los gastos de desplazamiento y la alimentación, la empresa acuerda entregarle la suma de **CIEN MIL PESOS MCTE (\$100.000.00)** durante los días de negociación efectiva.

Cabe anotar que la empresa otorgará transporte aéreo en caso de que surja una circunstancia o requerimiento especial y únicamente en ciudades que tengan operación de líneas comerciales y con un tope de un pasaje de ida y vuelta por negociador y uno por asesor.

La empresa ofrecerá a los integrantes de la comisión negociadora ocho tiquetes terrestres ida y regreso entre su lugar de residencia y los frentes de trabajo, para dar información a los trabajadores durante el conflicto colectivo, dichas reuniones de información se realizarán fuera de la jornada laboral y fuera de las instalaciones de los clientes.

ARTICULO SEGUNDO: DERECHO DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN

Que por motivo de la afiliación, discusión del pliego de petición ninguno de los trabajadores perteneciente al SINDICATO sea objeto de persecución, retaliación por parte de la empresa, respetando el derecho de libre asociación y negociación sindical.

ARTICULO TERCERO: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La empresa reconoce a la organización sindical denominada "Sintracpa" como representante de los trabajadores con patologías. Sintracpa es una organización sindical de primer grado de empresa igualmente reconocerá a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que esta se afilie en los términos como lo establecen los estatutos y la ley.

ARTICULO CUARTO: CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará sin discriminación alguna a todos aquellos trabajadores afiliados a SINTRACPA y a los no sindicalizados con patologías definidas por médicos adscritos al sistema general de seguridad social a los que llegare a aplicarse por extensión, en caso de que el sindicato logre las mayorías que establece la ley; que laboren en LA EMPRESA DIMANTEC LTDA. Y que presten sus servicios en ejecución de contratos comerciales que tenga la Empresa en cualquier parte del País o que estén excluidos de la prestación del servicio por disposición del empleador.

Las normas y derechos que se establezcan en la presente Convención Colectiva, prevalecerán sobre cualquier estipulación que se establezca en los contratos individuales de trabajo, en la legislación laboral, sin ir en contra de lo establecido en la ley, y/o el Reglamento Interno de Trabajo, entendiéndose que se aplicaran aquellas normas de ley o convencionales que más favorezcan los intereses de los trabajadores.

En todo caso por considerar que representan a la Empresa, se excluyen de la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo, los representantes del patrono que tengan este carácter según la Ley, la Convención o el reglamento de Trabajo, y adicionalmente las siguientes personas: Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, y quíenes ejércitan actos de representación, con la aquiescencia expresa o tácita del patrono.

ARTICULO QUINTO: DIGNIDAD Y TRABAJO

Durante la vigencia de esta convención colectiva de trabajo se financiará hasta dos talleres con un cupo máximo de 25 personas cada uno destinado a las esposas, compañeras permanentes, hijos mayores de edad o a los mismos trabajadores con patologías reconocidas por médicos del sistema de seguridad social, (máximo un miembro familiar accederá al beneficio) a fin de mejorar la economía familiar de los trabajadores con dichas patologías. La empresa diseñará y promoverá un programa de capacitación en emprendimiento para actividades relacionadas con industria familiar, Pymes y económica del hogar; dirigido a la esposa o compañera permanente del empleado beneficiario de la convención, registrada en la empresa.

Para tal fin la empresa se apoyará en instituciones como el SENA, cajas de compensación familiar y otras similares. El pensum, el enfoque y las metodologías serán definidas por el área de Gestión Humana y las entidades contratadas y tendrán como foco las actividades que han sido exitosas en otras empresas familiares y Pymes de la región, con base en la experiencia de las entidades que dictarán las capacitaciones.

La empresa pagará por única vez un auxilio sindical encaminado a apoyar las iniciativas que resulten de este programa en una cuantía de \$10.000.000 (diez millones de pesos ml) por

8

cadá año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, que se pagará dentro de los diez días hábiles siguientes a la firma de la misma en su totalidad.

ARTICULO SEXTO: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La empresa se compromete a respetar los principios legales y constitucionales que brindan estabilidad laboral reforzada a trabajadores con patologías de salud reconocidas por médicos adscritos al sistema de seguridad social en los términos que defina la ley y la jurisprudencia.

ARTICULO SEPTIMO: COMITÉ PARITARIO SINTRACPA – DIMANTEC LTDA

La empresa velará por la adecuada atención de los trabajadores con patologías reconocidas por médicos del Sistema de Seguridad Social. Para tal fin conformará un comité paritario para trabajadores con patologías en el que participarán 2 representantes de la organización sindical SINTRACPA, dos miembros designados por DIMANTEC LTDA y el médico de la empresa.

Este Comité se encargará de estudiar los casos de los trabajadores en dicha condición médica que no hayan recibido en forma oportuna y adecuada los tratamientos, medicamentos, beneficios económicos, controversia en definición del origen de la patología o definición de pérdidas de capacidad laboral por parte de las entidades y profesionales encargados de administrar el Sistema de Seguridad Social en Colombia, para recomendar estrategias y acciones que permitan exigir la prestación de estos servicios en la forma prevista por la ley.

Las recomendaciones serán evaluadas por cada trabajador involucrado y decidirá libremente si las acepta o no y por ende ni el Comité, ni la Empresa, ni la Organización Sindical tendrán responsabilidad alguna por el resultado exitoso o no de las estrategias y recomendaciones que se formulen a los trabajadores.

Este Comité se reunirá cada dos (2) meses en el lugar que disponga la empresa y mantendrá informados por escrito a los miembros del mismo en forma mensual. De estas reuniones se dejarán actas para cada una de las partes. Tanto los representantes designados por la empresa como los designados por SINTRACPA para conformar esta comisión tendrán permiso remunerado con el salario básico para atender las reuniones periódicas.

ARTICULO OCTAVO: APARATOS ORTOPEDICOS

La empresa mantendrá una reserva de cinco pares de muletas, cinco bastones y una silla de ruedas básica para prestar a los trabajadores con patologías reconocidas por los médicos del Sistema de Seguridad Social que las requieran, los cuales deben cuidarlas y regresarlas en buen estado una vez los médicos determinen que su uso ya no es necesario, a fin de que puedan estar disponibles para otros trabajadores que puedan necesitarlas posteriormente. La empresa reglamentará el detalle de las condiciones de préstamo y devolución de dichos implementos.

En el evento de que al trabajador se le formulen de manera permanente e indefinida estos implementos médicos, la empresa mantendrá el préstamo hasta que sean suministrados por la EPS o la ARL según corresponda. Esta extensión de préstamo sólo se hará efectiva cuando el trabajador haya hecho la solicitud correspondiente según el procedimiento definido por la ley a la EPS o ARL encargada de suministrarlo.

ARTICULO NOVENO: DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES

La empresa para dar cumplimiento a lo estipulado a la normatividad sobre cuotas sindicales, descontará a los trabajadores que se benefician directamente de la Convención Colectiva de Trabajo, una suma igual a la que pagan los trabajadores sindicalizados como

9

cuota de afiliación. Estos dineros serán descontados mensualmente, girados o consignados a la cuenta bancaria de Sintracpa, dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes siguiente a aquel en que se aplica el descuento.

ARTICULO DECIMO: VACANTES

En caso de muerte de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva, como consecuencia de un accidente de trabajo, la Empresa dará la oportunidad de participar en caso de un proceso de selección para cubrir una vacante, a un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos de conocimiento, capacidad y experiencia requeridos para el cargo y haya superado satisfactoriamente las diferentes etapas del proceso de selección. En caso de igualdad de condiciones con otros participantes del proceso, el familiar tendrá prevalencia en la selección.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: SOCIALIZACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

La empresa programará una reunión anual de carácter netamente informativo entre los encargados del programa de salud ocupacional, y dos representantes de SINTRACPA a quienes se les dará permiso remunerado con su salario básico para atender la reunión.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: RECREACION Y CULTURA PARA LOS TRABAJADORES.

En desarrollo del programa de bienestar que define autónomamente la empresa, se programará a través de las cajas de compensación familiar, eventos de recreación y/o cultura para los trabajadores beneficiarios de la convención y su núcleo familiar.

ARTICULO DECIMO TERCERO: TRABAJADORES CON ENFERMEDADES ESPECIALES

La empresa respetará los diagnósticos de enfermedades hechos por médicos y entidades adscritas al sistema de seguridad social. Todas las patologías y enfermedades especiales que requieran acciones por parte del COPASS, del área de Gestión Humana, del médico de la empresa o quien haga sus veces, serán atendidas sin discriminación por la naturaleza de la patología.

Los trabajadores tienen la responsabilidad de informar al área médica de la empresa de estos diagnósticos con sus respectivos soportes documentales, a fin de realizar las acciones que correspondan y activar los mecanismos de protección especial que les brinda la ley.

ARTICULO DECIMO CUARTO: EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

La empresa realizará los EMO periódicos en la forma en que lo define la ley. Estos exámenes se realizarán a todos los trabajadores, aun si se encuentran excluidos de la prestación de servicios. Es obligación especial del trabajador atender los requerimientos de la empresa y los médicos, para acudir a las citas médicas y para realizarse los exámenes ordenados por los médicos.

ARTICULO DECIMO QUINTO: PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.

Quando un Trabajador haya cometido alguna falta contra las disposiciones legales, el reglamento interno de trabajo, o el contrato de trabajo, y que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA le comunicará por escrito al trabajador inculcado con copia al Sindicato dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al conocimiento por parte de la empresa de la presunta falta cometida, para que aquel rinda sus descargos en la

10

fecha señalada en dicha comunicación; descargos que deben llevarse a cabo dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al recibo de la misma. El trabajador estará acompañado de dos (2) miembros del SINDICATO, quienes podrán expresar los argumentos de defensa del trabajador. La diligencia de descargos se consignará en un acta en la cual se dejará constancia tanto de los cargos como de los descargos, en caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, la empresa le comunicará su decisión por escrito al trabajador inculcado con copia al Sindicato, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. Queda entendido que las faltas cometidas antes de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, no serán tenidas en cuenta como tal para la aplicación de este procedimiento disciplinario.

El trabajador podrá apelar en efecto suspensivo ante el Gerente o ante quien esté desempeñando sus funciones, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. Y dentro de los 4 días hábiles siguientes a la presentación de la apelación la empresa notificará los resultados al sindicato y al trabajador.

No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria que LA EMPRESA imponga pretermitiendo este trámite. En consecuencia LA EMPRESA queda obligada a levantar la sanción disciplinaria, resarciéndole todos sus derechos legales, contractuales y convencionales.

Las sanciones, que por falta comprobada al reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo, se les apliquen a los trabajadores deberán ser aplicadas acorde con la naturaleza y gravedad de la falta, en atención a la siguiente escala de sanciones así:

Por la primera falta, desde llamado de atención y hasta 5 días de suspensión.

Por la segunda falta, desde llamado de atención y hasta 10 días de suspensión.

Por la tercera falta, suspensión hasta 15 días.

Por la cuarta falta y en adelante, suspensión hasta 25 días.

PARÁGRAFO PRIMERO: PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

En caso de despido con justa causa la empresa escuchara en descargos al trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de conocida la falta, el trabajador estará asistido por dos (2) representantes del Sindicato quienes podrán presentar sus argumentos en defensa del trabajador. Escuchados tales descargos, la empresa le comunicará al empleado su decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Contra esta decisión no procede recurso alguno ante la Empresa, pero al trabajador le quedan expeditas las acciones que la Ley establece. Queda entendido que este procedimiento es aplicable solamente para aquellos trabajadores que cometan faltas contra la disciplina de la empresa, caso en el cuál la Empresa se compromete a seguirlo cuando vaya a terminar el contrato de trabajo por ese hecho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Se entiende por días hábiles aquellos en los cuales el Trabajador debe prestar el servicio de acuerdo con los turnos establecidos y por lo tanto, se excluyen los días en los que el Trabajador esté de vacaciones, incapacitado, en licencia, permisos, descansos legales o convencionales.

ARTICULO DECIMO SEXTO: CONTRATOS DE TRABAJO

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, todos los contratos de trabajo del personal vinculado a la empresa y que actualmente prestan los servicios a la

misma y los que en el futuro contraten para el giro ordinario de los negocios de la empresa, serán a término indefinido. No obstante a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la empresa podrá, si las necesidades lo requieren, vincular personal a término fijo o por obra o labor determinada sin exceder el 10% del total de trabajadores de la misma. Dentro de este porcentaje de trabajadores se incluyen a quienes sean contratados directamente para actividades no propias del giro ordinario de los negocios de la empresa.

SUMINISTRO DE LISTADO DE TRABAJADORES. CAPACITACION EN CASO DE REUBICACION. REASIGNACION TEMPORAL.

La empresa entregará trimestralmente, al sindicato en la cual tenga trabajadores y a la junta directiva nacional, el listado general de todos los trabajadores afiliados indicando el lugar donde desempeñan sus funciones.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso que LA EMPRESA transfiera, enajene, permute, ceda, done o venda, total o parcialmente sus dependencias, contratos o áreas de trabajo a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo de sus trabajadores, celebrados con anterioridad a dicha venta, los cuales pasaran con todos los derechos legales y convencionales a la empresa nueva.

La empresa se compromete a capacitar al trabajador en caso de una reubicación a un área distinta a la que fue contratado o este desempeñando sus labores si dicha capacitación se requiere.

PARAGRAFO SEGUNDO: La empresa en caso de presentarse una huelga legal de terceros o por trabajadores de los clientes a las cuales presta servicios, siempre y cuando ello sea posible por existir las vacantes que así lo permitan, reubicará temporalmente a los trabajadores en otros proyectos.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO: JORNADA DE TRABAJO.

Los permisos remunerados o no remunerados que la empresa conceda a sus trabajadores, no causaran descuento de dominical o días festivos y en tal virtud estos días serán remunerados con el equivalente al salario básico.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: AUXILIOS Y PERMISOS REMUNERADOS EXTRALEGALES

- a. **POR MUERTE DE FAMILIARES.** Cuando el trabajador pertenezca a un contrato minero y este en su turno de trabajo, la empresa otorgará un (1) día hábil adicional a lo establecido en la ley 1280 de 2009, remunerado con el equivalente al salario básico, cuando el hecho ocurra en el departamento donde presta sus servicios y dos (2) días hábiles adicionales a lo establecido en la mencionada ley, remunerado con el equivalente al salario básico, cuando el hecho suceda fuera del Departamento en donde el trabajador preste sus servicios.
- b. **POR MATERNIDAD O PATERNIDAD.** Un auxilio de DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS ML (\$266.875), y se adicionará en dos días el permiso de ley por nacimiento de cada hijo del trabajador previa presentación del correspondiente registro civil de nacimiento. En el caso de parto múltiple, se concederá un auxilio adicional por valor de DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS ML (\$266.875). Cuando el esposo o compañero permanente trabajador de la empresa y registrado en el área de Talento Humano, no cumpla con las semanas de cotización

12

exigidas por la ley 755 de 2002 la empresa concederá la licencia de paternidad remunerándola con el equivalente al salario promedio.

- c. **POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.** Cuando se presenten hechos imprevisibles tales como inundaciones, incendios, huracanes, terremotos, maremotós, vendavales, robo o derrumbes, que afecten la vivienda del trabajador, LA EMPRESA concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el hecho ocurra dentro del departamento donde labora el trabajador, y cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el caso ocurra fuera del departamento donde labora el trabajador. Todo lo anterior debidamente comprobado a través de una declaración extra juicio y demás pruebas que el trabajador considere importante aportar, y mientras el trabajador este desempeñando su turno de trabajo; estos soportes deberán ser presentados, dentro de los quince (15) días calendario siguiente al otorgamiento del permiso. En estos casos el trabajador podrá solicitar el préstamo de vivienda que existe y se le otorgará prelación a su solicitud.

- d. **POR HOSPITALIZACION:** Cuando algún miembro del grupo familiar del trabajador, entendiéndose por este, padres, esposo o esposa, compañero o compañera permanente e hijos, e hijastros debidamente registrados en la empresa y en la caja de compensación familiar sea hospitalizado o intervenido quirúrgicamente, y que conlleve a su hospitalización y este desempeñando su turno de trabajo, la Empresa concederá cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el caso ocurra dentro del departamento donde labora el trabajador y cuando el caso ocurra fuera del departamento donde labora el trabajador cinco (5) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico.

Todo lo anterior debidamente comprobado a través de un soporte de la Clínica o institución médica y demás pruebas que el trabajador considere importante aportar, y mientras el trabajador este desempeñando su turno de trabajo, estos soportes deberán ser presentados, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes al otorgamiento del permiso.

- e. **PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS.** La empresa concederá al trabajador los permisos necesarios remunerados con el equivalente a su salario básico, para asistir a sus citas Médicas, odontológicas o de terapias en la EPS o ARL. Estos permisos deberán ser solicitados en lo posible con un día de anticipación al día de la cita; debidamente soportados con constancia médica de la EPS o ARL que éste afiliado. Si para atender dichas citas cuando sean ordenadas por la EPS o ARL el trabajador debe desplazarse del lugar de trabajo, la empresa cubrirá el 100% de los gastos de desplazamiento, siempre y cuando estos no sean cubiertos por la EPS o la ARL.

- f. **PARA CONTRAER MATRIMONIO.** Tres días (3) hábiles de permiso con el equivalente al salario básico, y que sean parte de su turno de trabajo, el cual será solicitado con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y un auxilio de trescientos veinte mil doscientos cincuenta pesos ml (\$320.250). Este auxilio se pagará previa presentación del correspondiente registro civil de matrimonio. Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la empresa cada uno de ellos, recibirá el auxilio de matrimonio mencionado en éste artículo.

- 13
- g. **PARA ASISTIR AL FUNERAL DE COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Cuando el trabajador fallecido resida dentro del departamento donde laboraba, la empresa concederá un (1) día de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, al 15% de trabajadores de los turnos que se encuentren laborando el día del sepelio, escogidos por la empresa de una lista presentada por el sindicato, que no sea tal que perjudique el cumplimiento del contrato al que se encuentren asignados los trabajadores, y siempre y cuando se avise con la debida oportunidad al empleador o su representante, para que estos puedan acompañar a los familiares del trabajador fallecido.

Cuando el sepelio sea fuera del Departamento donde laboraba el trabajador la empresa concederá hasta máximo tres (3) días calendario de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, para asistir al sepelio del trabajador fallecido.

- h. **PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO DEL TRABAJADOR O DE SU NUCLEO FAMILIAR.** En los casos de ceremonias de grado de educación escolar, universitaria, técnica o tecnológica del trabajador, su esposo (a) o compañero (a) permanente, hijos e hijastros debidamente registrados en la empresa y en la Caja de Compensación Familiar, para asistir a la respectiva ceremonia, se concederá al trabajador un permiso remunerado de un (1) día hábil de trabajo, cuando la ceremonia de graduación ocurra en el departamento en donde labora y dos (2) días hábiles de trabajo, cuando ocurra fuera de este.

Los auxilios económicos previstos en esta cláusula se reajustarán a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

ARTICULO DECIMO NOVENO: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.

Para diligencias inherentes a la organización sindical, la empresa concederá permisos así:

100 horas para el primer año de vigencia de la convención

150 horas para el segundo año de vigencia de la convención

200 horas para el tercer año de vigencia de la convención, remunerados con el equivalente al salario básico, a los miembros de la Junta Directiva, para que estos puedan llevar a cabo sus reuniones de Junta Directiva y cumplir sus actividades sindicales, los cuales serán solicitados por escrito con cuarenta y ocho (48) horas hábiles de anticipación.

Así mismo durante la vigencia de la convención colectiva y en el evento que la organización sindical se afilie a una federación o confederación sindical, la empresa concederá dos (2) pasajes aéreos ida y regreso en vías nacionales por año para que los trabajadores, puedan asistir a dichos eventos cuando estos ocurran fuera del departamento. Además se concederá un auxilio por gastos de viaje a razón de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000.00) moneda legal, diarios hasta por tres (3) días para asistir al respectivo evento por cada delegado elegido, dentro de los siguientes límites:

La empresa concederá permisos remunerados con el equivalente al salario básico a los trabajadores de la Organización Sindical para asistir a las asambleas Nacionales de Delegados, plenos o congresos a que sean invitados hasta por tres (3) veces al año y máximo hasta dos (2) trabajadores por un tiempo de hasta de cinco (5) días calendario en

14

cada evento. Dichos permisos se solicitaran con cuarenta y ocho (48) horas hábiles de anticipación.

ARTICULO VIGESIMO: CARTELERA SINDICAL

La empresa proporcionara y autorizara la instalación de carteleras en los sitios donde la empresa tenga instalaciones propias y/o funcione el área administrativa de la empresa, en lugares visibles en todos los frentes de trabajo donde la empresa tenga instalaciones propias y haya afiliados al sindicato para que estos puedan tener acceso a la información y convocatorias.

Parágrafo: La empresa permitirá que los directivos del sindicato provean información a sus afiliados en horas del suministro de alimentos las veces que sea necesario.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: FOLLETOS

La empresa editara en folletos la Convención Colectiva de Trabajo en un ejemplar para cada trabajador afiliado a la organización sindical y cien (100) folletos más que se le entregara al Sindicato.

Estos folletos Llevarán el logotipo de la empresa y del Sindicato.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS

Adicionalmente a las gafas de seguridad, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores que le sean recetados lentes, por la E.P.S, con un auxilio para lentes de contacto, lentes o monturas de hasta ciento ochenta y un mil cuatrocientos setenta y cinco pesos (\$181.475) moneda legal.

Para el reconocimiento de este auxilio, el trabajador deberá aportar la orden médica de la E.P.S. y la correspondiente factura con sus requisitos legales.

En caso de pérdida o deterioro por situación laboral el trabajador podrá optar una vez más por el auxilio, para utilizarlo para reposición de los lentes o monturas que se destruyan.

El auxilio económico previsto en esta cláusula se reajustará a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el período comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

ARTICULO VIGESIMO TERCERO: AUXILIO PARA ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR, TECNICO O TECNOLOGICO E IDIOMAS DEL EMPLEADO:

El auxilio de estudios superiores, técnico, tecnológico o de idiomas, se reconocerá por una sola vez para una sola carrera profesional, técnica o tecnológica que sean afines con el giro ordinario del negocio de la empresa.

Este Auxilio no será reconocido para aquellos que en el momento del ingreso a la Compañía hayan cursado totalmente estudios universitarios, técnicos, tecnológicos o carreras intermedias. En caso de tener estudios Técnicos o Tecnológicos podrá solicitar el auxilio universitario.

Para tener derecho al auxilio es necesario que el beneficiario haya aprobado debidamente el nivel anterior cuando esté realizando sus estudios y en caso contrario, el auxilio será suspendido hasta que se produzca la nivelación correspondiente.

15

DIMANTEC LTDA, reconocerá como auxilio educativo hasta el equivalente al 75% del salario mínimo legal vigente por semestre, mediante la presentación de la factura debidamente cancelada y expedida por una ENTIDAD EDUCATIVA RECONOCIDA por las autoridades competentes.

CONDICIONES PARA RECIBIR AUXILIOS EDUCATIVOS: Para obtener los auxilios educativos, los empleados deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener doce (12) meses de antigüedad en la Empresa, al momento de iniciar el período académico correspondiente.
- Utilizar su tiempo libre para la realización de sus estudios, o que la modalidad de los mismos no afecte su jornada laboral.
- Diligenciar el formato de auxilio educativo y presentar en Talento Humano en las oficinas administrativas (Soledad - Atlántico) o a los supervisores de personal o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.
- Demostrar la aprobación del período inmediatamente anterior, presentando las calificaciones semestrales, anuales o del nivel (para idiomas) y la orden de matrícula que demuestre que ha pasado al curso posterior. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el empleado demuestre haberlo aprobado.

El año de antigüedad en la Empresa se deberá tener a la fecha de iniciar su período académico. El sistema de pago y la periodicidad lo determinará la Compañía, pero en todo caso, para reclamar el auxilio se deberá presentar el recibo de pago correspondiente. El auxilio educativo solo se dará por un concepto, "es decir quién reclame el auxilio universitario, técnico o tecnológico no lo podrá recibir por estudios de idiomas, o viceversa". Quien haya recibido el auxilio universitario, técnico o tecnológico, una vez culminado su pensum académico, no podrá solicitar ni recibirá el auxilio educativo.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO: AUXILIOS DE EDUCACION

La empresa reconocerá a los trabajadores que tengan hijos e hijastros en edad escolar, preescolar (hasta dos niveles), primaria, bachillerato o universidades, debidamente inscritos o que se inscriba ante la empresa, y en el caso de los hijastros también inscritos ante la Caja de Compensación Familiar, un auxilio educativo por los hijos así:

a) Preescolar, primaria y bachillerato.

Se garantiza pagos de auxilios anuales en estos niveles escolares hasta para dos (2) hijos o hijastros de trabajadores registrados en la empresa y en el caso de los hijastros también inscritos ante la Caja de Compensación Familiar, por el valor de ciento cuarenta y un mil novecientos setenta y ocho pesos (\$141.978) moneda legal cada uno.

b) Universidad, técnicos, tecnológicos:

Se garantiza el pago de un (1) auxilio anual para un hijo o hijastro del empleado hasta de un millón ciento setenta y nueve mil quinientos ochenta y ocho pesos (\$1.179.588) moneda legal, para el pago de la matrícula y hasta los 25 años de edad, que dependan económicamente del trabajador y que estén registrados ante la empresa. Este auxilio será reconocido en un 50% al inicio de cada año y el otro 50% al inicio del segundo semestre calendario, previa presentación del correspondiente

16
recibo de matrícula.

Cuando la universidad tenga pensum académico por año, el 100% del auxilio será reconocido al iniciar el correspondiente año lectivo.

c) Auxilio para niños especiales.

La empresa reconocerá hasta 10 auxilios anuales por valor de novecientos cuarenta y tres mil seiscientos setenta pesos (\$943.670) moneda legal para los trabajadores que tengan hijos especiales y por tal razón necesiten educación especial, a los niños que sufran de síndrome de Down, parálisis cerebral o cualquier otra enfermedad similar que genere una limitación física igual o superior al 50% de pérdida de capacidad. Para reconocer este auxilio se requiere que el empleado aporte la certificación del médico adscrito a la E.P.S. en la que se encuentre afiliado el empleado, en el que conste dicha limitación.

Los auxilios económicos previstos en esta cláusula se reajustarán a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

Para tener derecho a estos auxilios se deberá cumplir con estos requisitos:

- Diligenciar el formato de auxilio educativo y remitirlo a las oficinas de talento humano en Soledad-Atlántico, a los supervisores de personal o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.
- Demostrar la aprobación del periodo inmediatamente anterior, presentando las calificaciones semestrales o anuales, según el caso, y la orden de matrícula que demuestre que ha sido promovido al curso siguiente. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el hijo del empleado demuestre haberlo aprobado. Lo anterior no aplica para los niños especiales.
- En el caso de los hijastros, estos deben estar registrados como tales ante la empresa y ante la Caja de Compensación Familiar.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO: TRANSPORTE DE PERSONAL

Solo para los proyectos mineros, la empresa suministrara el transporte diario a sus trabajadores en las rutas y trayectos actualmente establecidos, en vehículos de óptima calidad para el transporte de personal.

Para los trabajadores de otros proyectos de la empresa en el resto del País, en departamentos diferentes al Cesar y Guajira, la empresa le continuará pagando el auxilio de transporte adicional al auxilio de transporte establecido por el Gobierno Nacional y de acuerdo a lo contemplado en la ley, en las mismas condiciones como se viene haciendo actualmente.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la convención colectiva o que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, un millón trescientos cuarenta y cinco mil novecientos cuarenta y cinco pesos ml (\$1.345.945) mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los

13

diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.

El auxilio económico previsto en esta cláusula se reajustará a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

La empresa mantendrá un fondo único rotatorio de Vivienda para todos los trabajadores sindicalizados al cual podrán acceder los beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo en igualdad de condiciones. El monto de dicho fondo será de ciento setenta y seis millones novecientos treinta y ocho mil ciento veinticinco mil pesos (\$176.938.125) moneda legal, para lo cual se aplicará el reglamento adoptado. Este monto aplicará para todos los trabajadores sindicalizados de la empresa y en ningún caso se replicará este fondo para cada organización sindical.

El auxilio económico previsto en esta cláusula se reajustará a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO: POLIZAS Y AUXILIOS MORTUORIOS EXTRALEGALES.

- a. Auxilio extralegal por muerte del trabajador. La empresa, pagará un auxilio extralegal de un millón doscientos treinta y dos mil dos pesos (\$1.232.002) moneda legal, al familiar que demuestre haber sufragado los gastos.

El auxilio económico previsto en este literal se reajustará a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

- b. La empresa contratará una póliza de seguro de vida y por desmembración e incapacidad permanente, parcial y total que ampare a cada uno de los trabajadores beneficiarios de esta convención, por un valor equivalente a \$23.500.000, cuya prima será pagada 80% por la empresa y 20% por el empleado, para lo cual el trabajador autorizará el descuento correspondiente por nómina. En caso de ocurrir un siniestro, la suma asegurada se entregará a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, previa a las comunicaciones y comprobaciones del caso.

Las condiciones de la póliza serán contratadas por la empresa buscando el mayor beneficio para sus trabajadores de acuerdo a las condiciones comerciales del momento y a la siniestralidad que presente la póliza. Si en algún momento las condiciones pactadas superan los montos y coberturas aquí definidos, esto no constituye un derecho adquirido para los trabajadores, pues la prórroga de la póliza estará condicionada a la siniestralidad de la misma y a la oferta comercial de las aseguradoras.

- c. Auxilio extralegal por muerte de familiares: Por muerte de la esposa(o) o

compañera(o) permanente, padres, hijos del trabajador, la empresa pagara al trabajador, un auxilio extralegal de seiscientos veintiséis mil seiscientos setenta y seis pesos ml (\$626.676) moneda legal, para cubrir los gastos del sepelio, previa presentación del registro civil de defunción. No obstante el tener la póliza exequial no elimina el derecho a este beneficio.

El auxilio económico previsto en este literal se reajustará a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

Parágrafo: En caso de muerte del trabajador, la empresa le condonara el total de las deudas que con ella haya contraído a la fecha.

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO: DOTACIONES EXTRALEGALES

La empresa suministrara a los trabajadores de los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, ocho (8) overoles, dos (2) pares de botas de buena calidad y un (1) par de botas pantaneras, aptas para la labor que desempeña el trabajador. Para los trabajadores que desempeñen los cargos de soldadores, electrónicos y electricistas, las botas a entregar serán dieléctricas. La entrega se hará cada seis meses así: cuatro (4) en Julio y cuatro (4) en enero de cada año. En cuanto al par (1) de botas pantaneras, estas serán entregadas en el mes de Julio de cada año. Igualmente la empresa suministrara a sus trabajadores gafas, impermeables, guantes para la ejecución de sus labores. Así mismo repondrá estos elementos cuando sea necesario por deterioro o pérdida no imputable al trabajador.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO: EL EMPLEADOR FRENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La empresa velará por la seguridad social de sus trabajadores en cumplimiento de las normas y leyes sobre salud y seguridad social.

1. La empresa cumplirá en cada frente con la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Cuando por determinación de la EPS o la ARL sea necesario reubicar a un trabajador por razones de salud, la empresa lo hará sin que sea desmejorado en su remuneración salarial básica entrenándole para su nueva labor. Esta reubicación le será comunicada por escrito al trabajador.
3. Solo para empleados asignados a los proyectos mineros ubicados en los departamentos del Cesar y la Guajira, cuando el trabajador demuestre con el soporte correspondiente que debe atender una cita médica ante un médico especialista adscrito a la E.P.S. o A.R.L. a la cual está afiliado, o deba acudir a la realización de un examen especializado en otro municipio o departamento ordenado por su E.P.S. o A.R.L. y se encuentre en cumplimiento de su turno de trabajo, la empresa le concederá un auxilio por la suma de cincuenta y tres mil doscientos setenta y cinco pesos (\$53.275) moneda legal, con el fin de que el trabajador pueda ser atendido en los centros médicos que cuenten con la tecnología necesaria para la atención medica del empleado. Este auxilio se reconocerá máximo por dos eventos al mes para cada empleado.

19

El auxilio económico previsto en este numeral se reajustará a partir de enero 1° de 2018, en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para doce meses, y para el periodo comprendido entre el 01 de Enero y 31 de Diciembre de 2019 el incremento será equivalente al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses más 1.0%.

Parágrafo: Cuando los gastos de transporte sean asumidos por la E.P.S. o A.R.L. El trabajador no tendrá derecho a solicitar este auxilio.

Seguridad Industrial, Trabajo e Higiene Laboral.

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la exigibilidad de esta convención colectiva de trabajo, la empresa dará a conocer al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST – el contenido del programa de salud ocupacional y el panorama de riesgos.

ARTICULO TRIGESIMO: AUXILIO DE ALIMENTACION:

La empresa continuara suministrando la alimentación en las condiciones actuales de cada turno, la cual cumplirá con las condiciones de higiene, balance nutricional, calidad y cantidad y se consumirá en lugares limpios y confortables, respetándose siempre la hora de consumo de alimentos.

Cuando la labor lo amerite la empresa entregara dentro del turno de trabajo un refrigerio consistente en bebida hidratante con alto contenido de sales y minerales.

ARTICULO TRIGESIMO PRIMERO: INCAPACIDADES DE ORIGEN COMUN:

Durante las incapacidades que decreta la EPS donde se encuentren afiliados los trabajadores, la empresa reconocerá el auxilio económico de incapacidad, garantizando un valor equivalente como mínimo al salario Básico del empleado.

ARTICULO TRIGESIMO SEGUNDO: DEPORTE Y CULTURA:

Atendiendo que las actividades deportivas y culturales son necesarias para el mejoramiento del ambiente laboral y en vista que dentro del programa de salud ocupacional, estas actividades se requieren como medidas para contrarrestar factores de riesgo ocupacional, la empresa patrocinara todos los eventos deportivos donde participen trabajadores y que sean registrados por la empresa, como medio necesario para la consecución de los objetivos propuestos. Así mismo los accidentes que sufran los trabajadores en tales eventos deportivos serán reportados a la ARL respectiva como accidente de trabajo.

ARTÍCULO TRIGESIMO TERCERO: FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMESTICA

La empresa mantendrá un fondo único rotatorio de calamidad doméstica para todos los trabajadores sindicalizados al cual podrán acceder los beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo en igualdad de condiciones. A partir de esta convención colectiva de trabajo la empresa mantendrá un fondo rotatorio de cincuenta y ocho millones novecientos setenta y nueve mil trescientos setenta y cinco pesos (\$58.979.375) moneda legal, para hacer préstamos a los trabajadores que sufran calamidades domesticas debidamente demostradas; el monto de estos préstamos serán acordados con el trabajador en cada caso y no causará interés alguno y será pagado por el trabajador al fondo en plazos de hasta doce (12) meses. Este monto aplicará para todos los trabajadores sindicalizados de la empresa y en ningún caso se replicará este fondo para cada organización sindical.

20

ARTÍCULO TRIGESIMO CUARTO: SALARIOS MENSUALES CONVENCIONALES.

- a) Teniendo en cuenta que para el año 2017 los salarios de la compañía ya fueron ajustados, durante el periodo comprendido entre la firma de la presente convención colectiva de Trabajo y el 31 Diciembre de 2017 los salarios no tendrán aumento adicional. A partir del 1 de Enero de 2018 los salarios se reajustarán con el IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para 12 meses. A partir del 1 de Enero de 2019 los salarios se reajustarán con el IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para 12 meses más 0.75%.
- b) A partir de la firma de la presente Convención colectiva de trabajo, la empresa garantiza un salario mínimo de enganche por la suma de ochocientos setenta y dos mil quinientos pesos (\$872.500) moneda legal.

Parágrafo: Para el personal que devenga comisiones no aplica el salario mínimo de enganche.

ARTÍCULO TRIGESIMO QUINTO: PRIMA DE VACACIONES Y PRIMA SEMESTRALES EXTRALEGALES.

- a. **Prima extralegal de vacaciones:** la empresa pagara a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones consistente en quince (15) días de salario básico vigente a la fecha de causación de las vacaciones, pagaderos al momento de salir a disfrutar sus vacaciones.

A partir de la vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo, los trabajadores que causen un periodo de vacaciones solo tendrán derecho a la prima de vacaciones si salen a disfrutar el periodo completo correspondiente.

- b. **Prima extralegal de junio:** la empresa pagara a una prima extralegal de junio consistente en 27 días de salario básico, que será pagada junto con la prima legal.
- c. **Prima extralegal de diciembre:** la empresa pagara a una prima extralegal de diciembre consistente en 27 días de salario básico, que será pagada junto con la prima legal.
- d. **Prima de antigüedad:** la empresa reconocerá una prima de extralegal de antigüedad así:
- A los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicios contados a partir de enero 1 de 2012; diez (10) días de salario básico.
 - A los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicios contados a partir de su fecha de ingreso, quince (15) días de salario básico.
 - Para los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine entre sus diez (10) años de antigüedad y los cinco (5) años, contados a partir del 1 de enero de 2012, se les reconoce el derecho prima extralegal de antigüedad proporcionalmente.

En caso de retiro, el empleado tendrá derecho a la prima extralegal de vacaciones, esta prima se reconocerá en forma proporcional por periodos inferiores a un año.

2

ARTÍCULO TRIGESIMO SEXTO: COSTUMBRES Y VIGENCIAS DE DERECHOS.

Quedan vigentes todos los puntos de las Convenciones Colectivas de Trabajo, acuerdos que no sean modificados o sustituidos preexistentes y la costumbre a falta de norma escrita que en todo o en parte beneficie al trabajador o trabajadores, lo mismo que las normas de Ley y de Convenciones Colectivas de Trabajo, anteriormente suscritas entre la empresa y el sindicato que superen favorablemente la presente Convención colectiva de trabajo.

Todas las partes de la anterior Convención que no hicieron parte del pliego de peticiones y no fueron denunciados, mantienen su vigencia al no estar cobijados por esta Convención colectiva de trabajo.

Teniendo en cuenta que algunos de los beneficios o auxilios que viene reconociendo la empresa puede no estar incluido en la presente convención colectiva de trabajo, la empresa se compromete a seguirlos reconociendo en las mismas condiciones como lo venía haciendo.

ARTÍCULO TRIGESIMO SEPTIMO: EXCLUSIÓN SALARIAL.

Las partes acuerdan que los auxilios, beneficios y primas otorgados en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescrito por el art. 128 CST.

ARTÍCULO TRIGESIMO OCTAVO: VIGENCIA.

Esta Convención Colectiva de Trabajo, regirá desde el primero (1ro) de Abril de 2017 hasta el 31 de Marzo de 2020.

Con los anteriores acuerdos las partes declaran solucionado de manera total y definitiva el conflicto colectivo suscitado entre ellas como consecuencia de la presentación del pliego de peticiones presentado por el Sindicato SINTRACPA a Dimantec Ltda, el pasado 11 de Agosto de 2016.

POR LA EMPESA:



PALACIOS RUBIO OSCAR



MORALES OSORIO AYLEEN

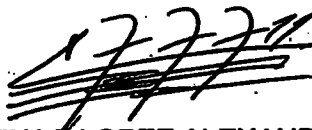


BARRAZA DURAN DORIAN

Asesores:



CORDOBA LUIS ALEJANDRO



JUVINAO LOPEZ ALEXANDER



LLANES NAVARRO GUSTAVO

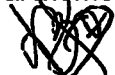
POR EL SINDICATO:



LIMA LIMA PEDRO MIGUEL

Asesores:

BARRIOS VILLAREAL JUAN DE DIOS
(Ausente al momento de la firma)



BELEÑO ORTIZ DANIEL,



CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LAS VENTANILLAS DE LA CCB
FECHA DE EXPEDICIÓN: 16 de Marzo de 2017 Hr:08:09:27 Pag. 1
CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: QT0B65C7FF
RECIBO DE CAJA: 03-15001612

LA PERSONA O ENTIDAD A LA QUE USTED LE VA A ENTREGAR EL CERTIFICADO PUEDE VERIFICAR EL CONTENIDO Y CONFIABILIDAD, INGRESANDO A WWW.CAMARABAQ.ORG.CO OPCIÓN CERTIFICADOS ELECTRONICOS Y DIGITANDO EL CÓDIGO DE VERIFICACIÓN CITADO EN EL ENCABEZADO. ESTE CERTIFICADO, QUE PODRÁ SER VALIDADO POR UNA ÚNICA VEZ, CORRESPONDE A LA IMAGEN Y CONTENIDO DEL CERTIFICADO CREADO EN EL MOMENTO EN QUE SE GENERÓ EN LAS VENTANILLAS O A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DE LA CÁMARA.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O DE INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

DIMANTEC LTDA.-----

NIT: 800.066,199-2.

"LA MATRICULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS.

RENUEVE SU MATRICULA MERCANTIL A MAS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V.-----"

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA, CON FUNDAMENTO EN LAS INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL:

C E R T I F I C A

Que por Escritura Pública No. 9,155 del 15 de Dic/bre de 1988, otorgada en la Notaria 6a. de Bogota, inscrito(as) en esta Cámara de Comercio, el 14 de Mayo de 1999 bajo el No. 81,036 del libro respectivo, fue constituida la sociedad-----
anonima denominada DIESEL, MANTENIMIENTO TECNICO S.A. DIMANTEC S.A.

C E R T I F I C A

Que por Escritura Pública No. 1,213 del 23 de Febrero de 1989, otorgada en la Notaria 6a. de Bogota, inscrito(as) en esta Cámara de Comercio, el 14 de Mayo de 1999 bajo el No. 81,037 del libro respectivo, la sociedad antes mencionada-----
cambio de razon social, por la denominacion DIMANTEC S.A. -----

C E R T I F I C A

Que por Escritura Pública No. 468 del 04 de Febrero de 1999, otorgada en la Notaria 1a. de Santafe de Bogota, inscrito(as) en esta Cámara de Comercio, el 14 de Mayo de 1999 bajo el No. 81,039 del libro respectivo, la sociedad antes mencionada-----
cambio de domicilio a la ciudad de SOLEDAD.-----

***** C O N T I N U A *****

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O DE INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

DIMANTEC LTDA.-----

NIT: 800.066.199-2.

C E R T I F I C A

Que por Escritura Pública No. 8,287 del 23 de Dic/bre de 2008, otorgada en la Notaria 1a. de Soledad, inscrito(as) en esta Cámara de Comercio, el 26 de Dic/bre de 2008 bajo el No. 145,213 del libro respectivo, la sociedad antes mencionada-----
se transformo en limitada bajo la denominación de DIMANTEC LTDA ----

C E R T I F I C A

Que por Escritura Pública No. 9,548 del 22 de Nov/bre de 2013, otorgada en la Notaria 1 a. de Soledad cuya parte pertinente se inscribió en esta Cámara de Comercio, el 27 de Nov/bre de 2013 bajo el No. 262,217 del libro respectivo,-----
consta la fusión con TRABAJOS TECNICOS DE COLOMBIA LTDA TRATECCOL---

C E R T I F I C A

Que dicha sociedad ha sido reformada por las siguientes escrituras y/o documentos privados:

Numero	aaaa/mm/dd	Notaria	No. Insc o Reg	aaaa/mm/dd
2,773	1997/07/15	Notaria 49a. de Santafe Bogota	81,038	1999/05/14
468	1999/02/04	Notaria 1a. de Santafe de Bog	81,040	1999/05/14
1,468	2002/03/14	Notaria Unica de Soledad	97,858	2002/03/20
3,566	2002/07/16	Notaria Unica de Soledad	100,065	2002/07/31
4,387	2007/06/28	Notaria 1 a. de Soledad	132,831	2007/07/03
8,287	2008/12/23	Notaria 1a. de Soledad	145,213	2008/12/26
5,172	2010/07/28	Notaria 1a. de Barranquilla	161,135	2010/08/03
9,548	2013/11/22	Notaria 1 a. de Soledad	262,217	2013/11/27
512	2014/01/22	Notaria 1 a. de Soledad	264,499	2014/01/28
3,610	2014/04/15	Notaria 1 a. de Barranquilla	268,233	2014/05/05
2,032	2015/03/20	Notaria 1 a. de Soledad	281,783	2015/04/13
2,032	2015/03/20	Notaria 1 a. de Soledad	281,784	2015/04/13
2,032	2015/03/20	Notaria 1 a. de Soledad	281,785	2015/04/13
2,032	2015/03/20	Notaria 1 a. de Soledad	281,786	2015/04/13
2,032	2015/03/20	Notaria 1 a. de Soledad	281,787	2015/04/13
2,032	2015/03/20	Notaria 1 a. de Soledad	281,788	2015/04/13
4,290	2015/06/09	Notaria 1 a. de Soledad	284,224	2015/06/12

C E R T I F I C A

Que de acuerdo con la(s) escritura(s) o el(los) documento(s) arriba citado(s), la sociedad se rige por las siguientes disposiciones:

DENOMINACION O RAZON SOCIAL:

DIMANTEC LTDA.-----

DOMICILIO PRINCIPAL: Soledad.

NIT No: 800.066.199-2.

***** C O N T I N U A *****

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O DE INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

DIMANTEC LTDA.-----

NIT: 800.066.199-2.

MATRICULA MERCANTIL: 273,267.

C E R T I F I C A

Direccion Domicilio Ppal.:

CL 18 No 5 - 121 en Soledad.

Email Comercial:

alvaro.ropero@dimantec.com.co

Telefono: 3754546.

Direccion Judicial:

CL 18 No 5 - 121 en Soledad.

Email Notific.

Judicial:

alvaro.ropero@dimantec.com.co

Telefono: 3754546.

C E R T I F I C A

DURACION: Que la sociedad no se halla disuelta y su término de duración se fijó hasta el 31 de Dic/bre de 2038.

C E R T I F I C A

OBJETO SOCIAL: La sociedad tendrá como objeto principal la prestación de servicios de mantenimiento, reparación, reconstrucción, fabricación, montaje y ensamble de cualquier tipo de maquinaria y sus diferentes componentes de cualquier naturaleza, sistemas Mecánicos, eléctricos, hidráulicos o neumáticos, servicios de reparación y mantenimiento de motores en general y sus componentes independientemente del combustible que utilicen para su funcionamiento, servicio de mantenimiento de vehículos automotrices, servicio de aire acondicionado, intercambiadores de calor, pos-enfriadores, radiadores, componentes metálicos a través de procesos de metalistería, procesos de soldadura, cableado eléctrico y electrónico, servicio de organización de bodegas y cualquier otra actividad lícita relacionada de manera directa o indirecta con el objeto principal, lavado de maquinaria y componentes. Este objeto social podrá ser realizado a través de todos los actos y celebrar todos los negocios y contratos relacionados directamente con su objeto social y en especial los siguientes: Pactar contratos de ejecución de obras y de prestación de servicios y arrendamiento de muebles e inmuebles, contratos de suministro, reparación, de administración y de agencias, realizar toda clase de operaciones de financiación, de créditos tales como dar y recibir dinero, títulos, valores u otros bienes a título de mutuo con intereses o sin ellos, bien sea con entidades financieras o de crédito similares, estatales; particulares o mixtas o con personas naturales establecidas en Colombia o en el extranjero; contratos de comodato; vender comprar, poseer, pignorar, permutar, hipotecar, grabar, dar o recibir a cualquier título, bienes muebles

***** C O N T I N U A *****

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O DE INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

DIMANTEC LTDA.-----

NIT: 800.066.199-2.

o inmuebles, aceptar, girar, endosar, cobrar y descontar instrumentos negociables o no; adquirir, vender, permutar patentes, marcas, concesiones, modelos, dibujos industriales y nombres comerciales; constituir, poseer y administrar establecimientos de comercio, constituir compañías o sociedades, absorberlas, incorporarlas fusionarse con ella, asociarse con las mismas con sujeción a la ley y a los Estatutos, siempre y cuando las actividades de tales compañías desarrollen actividades análogas o conexas con el objeto de la sociedad; así como suscribir, comprar y vender acciones, bonos o títulos valores, y realizar toda clase de actos lícitos que tengan relación directa con el objeto social de la compañía. La Junta de Socios aprobó de manera unánime la propuesta presentada por el Representante Legal, con una votación del cien por ciento (100%) de las cuotas sociales de la compañía, las cuales estaban presentes en la reunión. La Junta de socios aprobó de manera unánime la propuesta presentada por el representante legal, con una votación del 100% de las cuotas sociales de la compañía, las cuales estaban presentes en la reunión.

C E R T I F I C A

CAPITAL Y APORTES: El capital de la sociedad se fijó en la suma de \$*****12,130,000--- Pesos Colombianos, dividido en *****12,130= cuotas de un valor nominal de \$*****1,000= cada una. Capital que ha sido pagado por los socios así:

Nombre	Nro.Cuotas	Valor
CLEARWATER TECHNICAL HOLDINGS LLC		
*****	1=	\$1,000
GATLINBURG SERVICES INC		
*****	12,129=	\$12,129,000

La responsabilidad personal de los socios queda limitada al monto de sus respectivos aportes.-----

C E R T I F I C A

ADMINISTRACIÓN: La Representación Legal de la sociedad la ejercerá un (1) Gerente General, un (1) Gerente Comercial y dos (2) Gerentes de Proyectos. El Gerente Comercial gozará de las mismas atribuciones del Gerente General en las faltas temporales o definitivas de este, hasta tanto la Junta de Socios proceda con la designación de un nuevo Gerente General de la sociedad. El Gerente General, el Gerente Comercial y los Gerentes de Proyectos son los Representantes Legales de la sociedad, con facultades, por lo tanto, para ejecutar todos los actos y contratas acordes con la naturaleza de sus encargos y que se relacionen directamente con el giro ordinario de los negocios sociales que a cada Gerencia le

***** C O N T I N U A *****

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O DE INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

DIMANTEC LTDA.-----

NIT: 800.066.199-2.

corresponde en especial los representantes legales tendrán las siguientes funciones: Realizar todos los actos y celebrar todos los contratos comprendidos dentro del objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la sociedad, con excepción de los atribuidos expresamente en estos estatutos a la Junta de Socios. En consecuencia los representantes pueden, previa autorización de la Junta de Socios, cuando la cuantía del acto o contrato exceda de DOSCIENTOS Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (200 S.M.L.M.V.), celebrar actos o contratos o enajenar a cualquier título los bienes sociales muebles o inmuebles, lo cual es atribución privativa de la Junta de Socios; pignorarlos o hipotecarlos y/o alterar la forma de los bienes raíces por su naturaleza o por su destino. Comparecer en juicio directamente o por medio de apoderado en representación de la sociedad; transigir y comprometer los negocios empresariales, de cualquier naturaleza que fueren; desistir a interponer todo género de recursos; recibir dinero en mutuo; abrir cuentas bancarias, hacer depósitos y girar contra ellas; celebrar el contrato de cambio en todas sus manifestaciones; formar letras, pagarés, cheques, giros, libranzas o cualquiera otros documentos; así como negociar estos instrumentos; cobrarlos, endosarlos, girarlos, descontarlos, etc. Cuidar de la oportuna recaudación de los dineros de la sociedad y atender oportunamente el cumplimiento de las obligaciones contraídas por ella. Nombrar los árbitros que correspondan a la sociedad en virtud de compromisos, cuando así lo autorice la Junta de Socios y de la cláusula compromisoria que en estos estatutos se pacta. Constituir los apoderados judiciales para la defensa de los intereses sociales.-----

C E R T I F I C A

Que según Acta No. 57 del 03 de Enero de 2014 correspondiente a la Junta de Socios en Soledad, de la sociedad: DIMANTEC LTDA cuya parte pertinente se inscribió en esta Cámara de Comercio, el 28 de Enero de 2014 bajo el No. 264,500 del libro respectivo, fueron hechos los siguientes nombramientos:

Cargo/Nombre	Identificación
Gerente General	
Roperio Prada Alvaro	CC.*****88148613
Gerente Comercial	
Palacios Rubio Oscar Jairo	CC.*****19434918
Gerente de Proyectos	
Peña Martinez Jhonny Ricardo	CC.*****8724284
Gerente de Proyectos	
Hernandez Castano Jose Gabriel	CC.*****70119706

C E R T I F I C A

***** C O N T I N U A *****

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O DE INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

DIMANTEC LTDA.-----

NIT: 800.066.199-2.

Que según Acta No. 21 del 22 de Mayo de 2006 correspondiente a la Asamblea de Accionistas en Soledad, de la sociedad: DIMANTEC S.A. cuya parte pertinente se inscribió en esta Cámara de Comercio, el 07 de Julio de 2006 bajo el No. 125,250 del libro respectivo, fueron hechos los siguientes nombramientos:

Cargo/Nombre	Identificación
Revisor Fiscal Ppal.	
Torres Monroy William	CC.*****79,137,978

C E R T I F I C A

Que según Acta No. 36 del 31 de Marzo de 2011 correspondiente a la Junta de Socios en Barranquilla, de la sociedad: DIMANTEC LTDA cuya parte pertinente se inscribió en esta Cámara de Comercio, el 09 de Mayo de 2011 bajo el No. 169,331 del libro respectivo, fueron hechos los siguientes nombramientos:

Cargo/Nombre	Identificación
Revisor Fiscal Suplente	
Leon Silva Nidia Cristina	CC.*****46,666,255

C E R T I F I C A

Que en esta Cámara de Comercio no aparecen inscripciones posteriores de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramientos de representantes legales de la expresada sociedad.

C E R T I F I C A

Que su última Renovación fue el: 16 de Marzo de 2016.

La información sobre embargos de establecimiento se suministra en Certificados de Matrícula, la de contratos sujetos a registro, en Certificados Especiales.

C E R T I F I C A

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso y de la Ley 962 de 2005, los Actos Administrativos de Registro aquí certificados quedan en firme Diez (10) días hábiles después de la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos.

