

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

Dirección Territorial de Santander  
 Inspectora de Trabajo NHORA GOMEZ SANTOS

Número 0272

<b>CIUDAD:</b>	BUCARAMANGA	<b>FECHA:</b>	12	12	2017	<b>HORA</b>	2.05 P.M
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	JAIME CASTRO OTALORA		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	.18.916.439 DE AGUACHICA		
<b>CALIDAD</b>	PRESIDENTE DE SINTRAMMETALURGICO		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 42 NO 14-09 OFICINA 206		
<b>No. TELÉFONO</b>	6425136	<b>Correo Electrónico</b>	Jaimeamigo1@hotmail.com

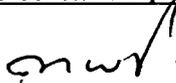
**TIPO DE DEPÓSITO**

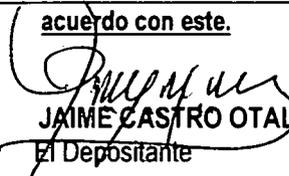
<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	FILTROS PARTMO SAS					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA METALURGICA Y MENERO DE SANTANDER					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	1 DE DICIEMBRE DE 2017 HASTA 30 DE NOVIEMBRE DE 2019					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	115	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>	50 FOLIOS CONVENCION COLECTIVA			

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.**

  
 NHORA GOMEZ SANTOS  
 Inspectora de Trabajo

  
 JAIME CASTRO OTALORA  
 El Depositante

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
 DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER  
 12 DIC 2017  
 Hora: 2:08 Folios: 50  
 Radicado: JCC

013212

**MINTRABAJO** No. Radicado 11E1201733210000011354  
 Fecha 2017-12-18 02:48:17 pm  
 Remitente **DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL**  
 Oficio Sede **CENTRALES DT**  
 Depen **GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL**  
 Anexos 1 Folios 1  
 CCR: 11E1201733210000011354

019305

Bucaramanga, 13 NOV 2017

7168001- 013212 de 12/12/2017  
 Al responder por favor citar este número de radicado

**MEMORANDO**

**PARA:** Dra MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
 COORDINADORA DE ARCHIVO SINDICAL  
 Ministerio del Trabajo  
 Carrera 14 número 99-33  
 Bogotá, D.C

**DE:** COORDINADORA DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

**ASUNTO:** Envío formato constancia de depósito de convención colectiva.

Para su conocimiento y demás fines pertinentes, comedidamente me permito enviarle *Documentos referenciados*

REGISTRO	SINDICATO	FOLIOS
0272 de fecha 12/12/2017	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES CELEBRADA ENTRE FILTROS PARTMO SAS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, METALURGICA Y MINERO DE SANTANDER "SINTRAMMETALURGICO".	50 FOLIOS

Cordialmente,



**DIANA ROCIO SANDOVAL LUBO**

Anexo 50 Folios útiles  
 Proyectó: Nhora G  
 Revisó/Aprobó: Diana R Sandoval

COD 10462

12/10/2017

013212

220 80  
Firma: José 013212

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA  
ENTRE FILTROS PARTMO S.A.S Y EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
METALMECANICA, METALURGICA Y MINERO DE  
SANTANDER SINTRAMMMETALURGICO SANTANDER.**

En Bucaramanga, a los once (11) días del mes de diciembre de dos mil diez y siete (2017), se reunieron en las instalaciones de FILTROS PARTMO S.A.S, los señores: JOSE MANUEL HERRERA FLORES, en su condición de Representante Legal de Filtros Partmo S.A.S y negociador por parte de la empresa, CELESTINO ARANGO CANO y, AMPARO NOGUERA BARON, en condición de negociadores por parte de la empresa, de otra parte los señores: OSCAR MAURICIO BUENO CASTRO, VIRGILIO RAMIREZ PINEDA, YESITH PAEZ GALVIS y JHON CARDENAS JAIMES, como miembros principales y suplentes de la comisión negociadora en representación de los trabajadores, debidamente asesorados por JAIME CASTRO OTALORA en representación de Sintrammmetalúrgico de Santander y ENRIQUE GUARIN MENDOZA por la CUT Santander; con el fin de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones obrero patronales en el periodo comprendido entre el 1o. de Diciembre de 2017 y el 30 de Noviembre del año 2019.

En la presente convención de acuerdo con lo resuelto por las partes, se incorporaron los puntos vigentes de convenciones anteriores, de tal suerte que ésta contiene la totalidad de las normas que regirán las relaciones entre la empresa y los trabajadores, así como los derechos adquiridos por éstos.

**1. RECONOCIMIENTO LEGAL DEL SINDICATO**

1.1 La empresa Filtros Partmo S.A.S, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Metalúrgica y Minero de Santander, "SINTRAMMMETALURGICO SANTANDER", con

## **FILTROS Partmo**

Personería Jurídica No. 0601 de mayo 20 de 1970, Resolución 004675 de septiembre 12 de 1991, como representante legal de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo. En consecuencia, el Sindicato frente a la empresa gozará de las prerrogativas y derechos que, por Ley, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo debidamente legalizado le correspondan.

1.2 La empresa igualmente aceptará al Sindicato como representante legal de los mismos trabajadores, para efectos de sanciones disciplinarias y como asesor de los trabajadores que fueren despedidos en las gestiones que adelante ante la empresa o las oficinas de trabajo correspondientes.

1.3 Así mismo la empresa aceptara la asesoría que den al Sindicato las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que se halle afiliado el mismo, o a las organizaciones que los trabajadores determinen.

## **2. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.**

2.1 La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del primero (1o.) de Diciembre de dos mil diez y siete (2.017) al treinta (30) de Noviembre del año dos mil diez y nueve (2.019).

## **3. VIGENCIA DE TERMINOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS ANTERIORES.**

3.1 Las cláusulas, numerales, literales, incisos, párrafos, apartes y actas que beneficien a los trabajadores en convenciones colectivas anteriores y que no sean modificadas; continuarán vigentes y entrarán a formar parte de la Convención que se firme y se aplicarán a esas normas.

## **FILTROS Partmo**

3.2 Para mayor claridad cada uno de los puntos a que se refiere esta cláusula se redactará en forma complementaria de cada norma con el fin de recopilar en un solo texto todos los derechos convencionales, legales y extralegales de los trabajadores.

3.3 La empresa entregará a cada trabajador (a) un folleto de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, sesenta (60) días después de la firma de la Convención.

## **4. CONTRATOS DE TRABAJO.**

4.1 Los contratos de trabajo entre la empresa y sus trabajadores serán de duración indefinida, siendo terminados solamente por las causales establecidos en los Artículos 5° de la Ley 50 de 1990, el artículo 7o. del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y su parágrafo transitorio, para esta clase de contratos.

Durante cada año de vigencia de la presente Convención, la Empresa contratará a nueve (9) trabajadores a término indefinido de quienes hayan estado vinculados temporalmente a la empresa. Si la empresa lo requiere podrá dentro del primer año de vigencia de la convención contratar a un número superior a nueve (9).

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajador que firmare más de dos (2) contratos a término fijo automáticamente pasará con contrato a término indefinido.

4.2 Los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, para efectos de la antigüedad en la empresa Filtros Partmo S.A.S se tomará como fecha de inicio la del contrato de trabajo vigente ininterrumpido. Se exceptúan de considerar esta antigüedad los casos o situaciones en que por ley

## **FILTROS Partmo**

o norma convencional expresa se señale regla o regulación diferente.

## **5. INDEMNIZACION POR DESPIDO**

Cuando la empresa despidiera a sus trabajadores alegando justa causa y esta no llegare a demostrarse ante las autoridades judiciales, la empresa reconocerá la indemnización que se decide en proceso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

## **6. COMITE OBRERO - PATRONAL**

6.1 En la Empresa Filtros Partmo S.A.S, seguirá funcionando un Comité Obrero - Patronal integrado por cuatro (4) miembros con sus respectivos suplentes; dos (2) principales con suplencia elegidos por la empresa y dos (2) principales con suplencia elegidos por el sindicato.

6.2 Los miembros suplentes reemplazarán a los principales en sus faltas temporales o cuando estén impedidos para actuar por constituir su testimonio prueba en contra o a favor del trabajador que ha incurrido en una falta sujeta a sanción.

6.3 El periodo de los miembros del Comité Obrero - Patronal será de seis (6) meses, pero podrán ser reelegidos indefinidamente.

6.4 La empresa garantizará a los miembros principales y suplentes que representan a los trabajadores en el Comité Obrero - Patronal, que durante su ejercicio y seis (6) meses después de haber sido relevados del mismo por Asamblea General o Junta Directiva del Sindicato, no podrán ser despedidos por la empresa sin justa causa, ni serán desmejorados de sus funciones normales de trabajo.

En caso de renuncia intempestiva o por cualquier otro motivo

## **FILTROS Partmo**

imprevisto queden vacantes los cargos de los representantes del Comité Obrero - Patronal por parte de los trabajadores, éstos podrán ser nombrados por la Junta Directiva del Sindicato y tendrán el mismo poder mientras son ratificados por Asamblea General en reunión posterior a su nombramiento.

En caso de no ser ratificados por la Asamblea éstos perderán ipsofacto todos los derechos que como miembros del Comité tenían.

6.5 Los miembros del Comité Obrero - Patronal podrán ser removidos a solicitud de la empresa o del Sindicato cuando sea notoria su parcialidad o sus decisiones sean contrarias a la realidad de los hechos y a la Ley.

## **6.6 FUNCIONAMIENTO DEL COMITE OBRERO PATRONAL**

6.6.1 El Comité se reunirá ordinariamente el miércoles de cada semana a las 9 a.m. y extraordinariamente a solicitud de cualquiera de las partes, la cual indicará el problema que se va a tratar; las reuniones del Comité se llevarán a cabo en la sala de juntas de la planta de la compañía, si se presentan problemas la reunión se realizará en otro sitio de común acuerdo entre las partes. Para las sesiones ordinarias las partes entregarán los puntos a tratar un día antes de la reunión de dicho Comité.

6.6.2 Actuará como secretario (a) en las reuniones del Comité Obrero - Patronal un digitador(a) que facilitará la empresa y que no hará parte de dicho Comité.

6.6.3 El Comité llevará en orden cronológico y debidamente numeradas las actas de reuniones, las cuales deberán ser firmadas por todos los miembros a quienes se les darán copias auténticas de las mismas. Al término de la reunión el original quedará en los archivos del Comité.

6.6.4 Cuando se trate de problemas técnicos, las partes podrán asesorarse del personal especializado que juzgue conveniente, el cual en este caso se limitará a absolver las preguntas concretas del tema pero sin derecho a voto.

## 7. FUNCIONES DEL COMITÉ

7.1 Corresponde al Comité Obrero - Patronal estudiar y decidir soluciones que se encuentren aceptables sobre los problemas que se presenten entre la empresa y sus trabajadores y velar porque las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un ambiente de cordial entendimiento conforme a lo prescrito en el Reglamento Interno de Trabajo y/o Código Sustantivo del Trabajo.

7.2 El Comité tendrá facultad para investigar las faltas disciplinarias e infracciones que les sean imputadas a los trabajadores tanto individual como colectivamente y allegar las pruebas necesarias para poder aplicar con justicia y equidad las sanciones o despidos que a cada caso correspondan de conformidad con el Reglamento Interno y el Código Sustantivo del Trabajo.

**PARAGRAFO:** La empresa cuando pase una carta de llamado de atención a un trabajador (a) ésta será firmada por el Jefe de Departamento. Todo llamado de atención y sanción que el trabajador (a) tenga con anterioridad al 30 de noviembre de dos mil doce (2012) les será retirado de la Hoja de vida.

7.3 El Comité podrá ampliar el radio de acción de sus funciones, previo acuerdo unánime entre las partes y suscripción de acta especial.

Las decisiones del Comité Obrero - Patronal se tomarán por acuerdo entre las partes.

## 7.4 PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y/O DESPIDOS

7.4.1 Cuando un trabajador cometa una falta el Director de

## **FILTROS Partmo**

Desarrollo Humano o quien haga sus veces en un cargo de igual o de mayor jerarquía, comunicará al trabajador inculcado por escrito, con copia al Comité Obrero - Patronal dentro del día hábil siguiente en que se cometió la supuesta infracción, señalando el hecho, a fin de que ésta proceda a reunirse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación escrita para que estudie o resuelva si es el caso, aplicar sanción o despedir al trabajador. Citando a una primera instancia.

**7.4.2 PRIMERA INSTANCIA.** - La primera instancia se realizará con dos (2) representantes del Comité Obrero - Patronal por parte de la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores en el Comité Obrero - Patronal.

**PARAGRAFO:** Para efectos de que el trabajador (a) presuntamente inculcado tenga conocimiento en el desarrollo del Comité, éste participará desde el comienzo hasta el final de dicho comité.

**7.4.3** Cuando no haya acuerdo entre las partes se levantará un acta en la cual se dejará constancia de las pruebas allegadas, de los descargos del trabajador inculcado y en la cual cada una de las partes fundamentará y explicará sus razones, terminando la reunión en cada instancia con la firma de las partes en el acta, pasando el caso a una segunda instancia.

**7.4.4 SEGUNDA INSTANCIA.** - Dicha acta pasará al estudio y revisión del director del Departamento de Desarrollo Humano o quien haga sus veces y de un directivo sindical de Sintrammmetalurgico de Santander o un miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos del mismo Sindicato donde nuevamente se analizará el caso.

Si no hay acuerdo, las partes fundamentarán en acta su posición sobre el caso, terminando la segunda instancia con la firma de las partes en el acta y ésta pasara a una tercera instancia.

**7.4.5 TERCERA INSTANCIA.** - La tercera instancia la integrarán el Representante Legal de la empresa quien estudiará el

## **FILTROS Partmo**

expediente y oirán los argumentos de un Ejecutivo de la Federación a que se encuentre afiliado el Sindicato y oirán al trabajador inculpado. Dando el Representante Legal el fallo final en forma escrita a cada una de las partes con copia al interesado.

7.4.6 Los fallos que se dicten en cualquiera de las tres (3) instancias serán inapelables salvo lo de Ley.

7.4.7 Si el Comité Obrero - Patronal no llegare a reunirse por falta de los representantes del Sindicato o éstos se retiran de la reunión del Comité Obrero - Patronal, sin solicitar receso o sin firmar las actas, se entenderá que la empresa queda facultada para aplicar la sanción o despido conforme a lo prescrito en el Reglamento Interno o Código Sustantivo del Trabajo.

Si la reunión no se efectuare por falta de los representantes de la empresa o éstos se retiran de la reunión sin solicitar receso o sin firmar las actas del Comité Obrero - Patronal, se entenderá que ésta desiste de la petición de sanción o despido.

7.4.8 Cada instancia deberá ser fallada a más tardar dos (2) días hábiles después de su conocimiento.

7.4.9 Los días dominicales y festivos no interrumpirán el cumplimiento de una sanción impuesta, quedando estos días dentro del tiempo de la sanción.

La sanción surtirá efecto a partir del día hábil siguiente de emitir el fallo.

7.4.10 Por el anterior procedimiento se encausarán todas las infracciones o faltas disciplinarias que cometa un trabajador tanto individual como colectivamente de acuerdo con el Reglamento Interno y/o Código Sustantivo del Trabajo.

En ningún caso el trabajador (a) podrá ser despedido por el Artículos 5° de la Ley 50 de 1990 o por el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, o suspendido de sus labores hasta tanto no se cumpla el proceso establecido convencionalmente en sus

**FILTROS Partmo**

diferentes instancias.

## **8. COMITE PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. - COPASST.**

La empresa cumplirá la Ley 9 de 1979, y a la Resolución 02400 de 1979, al Decreto 614 del 14 de marzo de 1984, a la Resolución No. 1016 de Marzo 31 de 1989, el Decreto 1295 de 1994, Decreto 1443 de 31 de julio de 2014, normas que regulan y definen lo relacionado a la Seguridad Social, Seguridad e Higiene Industrial.

Igualmente seguirá operando el Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo COPASST compuesto por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes del sindicato con sus respectivos suplentes.

La empresa garantizará a los miembros principales y suplentes que representan a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, que durante su ejercicio y seis (6) meses después de haber sido relevados del cargo, no podrán ser despedidos por la empresa sin justa causa, ni serán desmejorados de sus funciones normales de trabajo. En caso de renuncia intempestiva o por cualquier otro motivo imprevisto queden vacantes los cargos de dicho Comité por parte de los trabajadores, éstos podrán ser nombrados por la Junta Directiva del Sindicato y tendrán el mismo poder mientras son ratificados por Asamblea General en reunión posterior a su nombramiento.

En caso de no ser ratificados por Asamblea, éstos perderán ipsofacto todos los derechos que como miembros del Comité tenían.

El Comité funcionará de acuerdo con los decretos y resoluciones aplicables a la seguridad y salud laboral vigentes; así mismo se regirá por las Siguietes normas:

## FILTROS Partmo

1. - Se reunirá ordinariamente cada quince (15) días y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes, en dicha convocatoria se informará de los puntos a tratar en la reunión.

**PARAGRAFO:** La empresa facilitará un(a) digitador(a) para elaborar los trabajos que requiera el Comité, la cual no hará parte de dicho Comité.

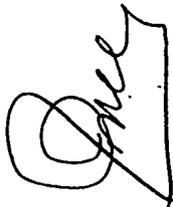
2. - El Comité adelantará programas de educación y capacitación a todos los trabajadores de la empresa dentro de su jornada laboral, sin interrumpir el proceso productivo. Estos cursos se dictarán en los siguientes meses: febrero, junio y octubre de cada año.

Para la capacitación del personal, la empresa mandará a imprimir una cartilla la que se entregará a todos los trabajadores: en dicha cartilla se indicarán todos los riesgos de accidente y contaminación existentes en cada sección y su forma de prevenirlos.

**PARAGRAFO:** Cuando ingrese un trabajador nuevo a la empresa a éste se le entregará una cartilla cuando ingrese a laborar a la planta.

3. - El Comité adelantará un estudio evaluativo de riesgos y seguridad y medio ambiente que defina los correctivos necesarios de aplicar en cada caso. Para este estudio u otros que realice el Comité podrá asesorarse de las entidades y/o personas que considere necesarias.

4. - Es entendido que para las reuniones ordinarias o extraordinarias los dos (2) representantes de los trabajadores gozarán de permiso remunerado por el día de la reunión. Para las actividades acordadas por el Comité éste definirá el número de horas o días que sus miembros necesiten para el desarrollo de las mismas.



## **9. HORARIO DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTO DE RECARGOS LEGALES.**

9.1 La empresa tal como lo ha venido haciendo hasta la fecha, reconocerá el valor de los recargos legales por el trabajo nocturno, horas extras y trabajo en dominicales y festivos que hayan sido previamente autorizados. Dichos recargos deberán incluirse quincenalmente en las planillas de pago, entendiéndose que se cancelarán en la quincena siguiente a aquella en que se haya laborado.

9.2 La jornada de trabajo en Filtros Partmo S.A.S será de 46.5 horas semanales en cada turno, en el siguiente horario por turno de trabajo:

### **TURNO DE LA MAÑANA**

El personal del turno de la mañana iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a las 6:00 de la mañana y suspenderá labores a la 1:55 de la tarde, con salida de la empresa a las 2:00 de la tarde, de lunes a viernes y el sábado iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a las 6:00 de la mañana y suspenderá labores a las 12:25 de la tarde, con salida de la empresa a las 12:30 de la tarde.

### **TURNO DE LA TARDE**

El personal del turno de la tarde iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a la 2:00 de la tarde y suspenderá labores a las

## **FILTROS Partmo**

9:55 de la noche, con salida de la empresa a las 10:00 de la noche, de lunes a viernes y el sábado iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a las 12:30 de la tarde y suspenderá labores a las 6:55 de la noche, con salida de la empresa a las 7:00 de la noche.

**PARAGRAFO.** Servicio de Transporte. La empresa suministrará o garantizará el servicio de transporte, a través de un medio seguro y cómodo, previa evaluación en el Comité Obrero Patronal de las restricciones y necesidades que surjan en el momento de su aplicación, entendiéndose que los trabajadores no tendrán que asumir gastos superiores al auxilio de transporte legal vigente.

9.3 La empresa Filtros Partmo S.A.S concederá a todos los trabajadores (as) un descanso remunerado de veinte (20) minutos en el turno de la mañana de lunes a sábado y un descanso remunerado de veinte (20) minutos en el turno de la tarde de lunes a sábado.

A las personas que laboran en el horno la empresa les dará veinte (20) minutos para su desacalamiento, éstos serán trasladados a otro sitio de trabajo sin parar la producción.

**PARAGRAFO.** La empresa mantendrá en estos descansos los vestieres abiertos.

9.4. La empresa implementará las movilizaciones de personal que estime conveniente para la implantación del turno de la tarde.

9.5. Cuando un trabajador por motivos excepcionales solicite la reubicación de un turno específico o el cambio del que le corresponda y no hubiese sido posible llegar a un acuerdo con la empresa, la situación será estudiada por el comité Obrero - Patronal, ante quien se seguirán las instancias establecidas en la Convención Colectiva.

## **FILTROS Partmo**

9.6. La empresa concederá a la entrada de todos los turnos de trabajo cuatro (4) retardos de cinco (5) minutos cada uno al mes, no acumulables por cada trabajador.

## **10. DESCUENTOS SINDICALES**

10.1 La empresa hará a sus trabajadores los siguientes descuentos sindicales:

10.1.1 Las cuotas ordinarias establecidas por el Sindicato a quienes se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

10.1.2 Las cuotas extraordinarias y multas ordenadas por el sindicato a sus afiliados.

10.1.3 El valor de los primeros quince (15) días de salario por el primero y segundo año pactados en la presente Convención Colectiva a quienes se beneficien de ella, o a quienes entren a beneficiarse.

10.1.3.1 Estos descuentos se pagarán a la Tesorería del Sindicato previa presentación de la relación de descuentos correspondientes que pase la Tesorería del Sindicato, con relación al numeral. 10.1.1.

10.1.4 La empresa efectuará los respectivos descuentos por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y auxilio convencional.

Estas sumas las girará a las respectivas tesorerías los días tres (3) y dieciocho (18) de cada mes, en caso de que alguno de estos días sea festivo el giro se hará el día hábil anterior, así mismo entregará el listado de beneficiarios de la Convención con salarios y descuentos sindicales en forma mensual.

## **11. PERMISOS REMUNERADOS**

11.1. La empresa Filtros Partmo S.A.S, reconocerá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados:

11.1.1. Para asistir a cursos de capacitación sindical y/o cooperativa hasta por un total de noventa (90) días hábiles acumulables al año. La solicitud de este permiso debe hacerse por escrito con una anticipación no menor de cinco (5) días y posteriormente deberá acreditarse la asistencia al curso.

11.1.2. Para asistir a congresos sindicales y/o cooperativos veinticinco (25) días hábiles acumulables al año. La solicitud de este permiso deberá hacerse por escrito con una anticipación no menor de cinco (5) días y posteriormente deberá acreditarse la asistencia al respectivo congreso.

11.1.3. Para diligencias de carácter sindical diecisiete (17) días de permiso remunerado por cada mes. Para la comisión de reclamos, la empresa reconocerá permiso sindical permanente remunerado a un (1) miembro de la comisión estatutaria de reclamos, empleado de Filtros Partmo S.A.S, en representación del sindicato Sintrammmetalurgico. La junta directiva de Sintrammmetalurgico notificara por escrito a la empresa el nombre de la persona elegida.

Estos permisos remunerados deberán solicitarse por escrito con veinticuatro (24) horas de anticipación.

11.1.4. Para calamidad doméstica la empresa concederá hasta tres (3) días hábiles por enfermedad grave o delicada, certificada por el médico en cada caso del cónyuge, padres, hermanos, hijos, compañera (o) permanente del trabajador (a) debidamente

## **FILTROS Partmo**

registrados. Por muerte del cónyuge, padres, hermanos, hijos, compañera (o) permanente del trabajador (a) debidamente registrados, la empresa concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, que no se entienden adicionales al permiso de luto señalado en la ley.

11.1.4.1. Si el hecho sucede fuera de Bucaramanga, la empresa deberá ampliar dichos permisos hasta por cinco (5) días, teniendo en cuenta el tiempo de ida y regreso al lugar de las circunstancias que originen la calamidad.

11.1.5. Por matrimonio del trabajador (a) hasta por seis (6) días hábiles.

11.1.6. La empresa reconocerá permiso remunerado hasta por catorce (14) días mensuales y acumulables de un mes para otro, para realizar gestiones relacionadas con la Cooperativa de los Trabajadores de "Cootrafil" Ltda.

11.1.7. Por maternidad o aborto debidamente comprobado de la esposa o compañera del trabajador hasta por tres (3) días.

11.1.8. La empresa en caso de muerte de un trabajador (a), de común acuerdo con el sindicato designará una comisión de trabajadores para que representen a sus compañeros en las honras fúnebres de acuerdo con el régimen interno de la empresa.

11.1.9. La empresa reconocerá permiso remunerado por los días que sesione el Comité Obrero - Patronal de manera ordinaria o extraordinaria.

11.2. La empresa pagará el subsidio de transporte correspondiente a los días de permiso sindicales o cooperativos.

11.3. En ningún caso el trabajador podrá retirarse de la empresa sin haber solicitado y obtenido el respectivo permiso.

## **FILTROS Partmo**

11.4. Los permisos debidamente autorizados por la empresa no afectarán en ningún caso el pago de dominicales y festivos.

11.5. La empresa concederá permiso no remunerado a los trabajadores (as) para llevar a sus hijos, cónyuge, compañera (o) permanente del trabajador (a) y sus padres a consulta médica. El tiempo se puede pagar o descontar dentro de los quince (15) días siguientes.

11.6. La empresa pasará al teléfono a los representantes del Sindicato durante los turnos y en los descansos prestará el teléfono para hacer llamadas locales relacionadas con actividades sindicales.

11.7. La empresa a los trabajadores que lleven laborando más de veinte (20) años, les dará como permiso remunerado dos (2) sábados por cada año no acumulables de un año para otro y se solicitarán mínimo con veinticuatro (24) horas de anticipación.

11.8. También se acordó que la empresa concederá durante cada año de vigencia dos (2) permisos remunerados para los miembros del Comité de Deportes.

## **12. APRENDIZAJE EN EL SENA.**

Los cupos de aprendizaje en el SENA que de acuerdo con las leyes corresponda contratar a Filtrós Partmo S.A.S, serán asignados de manera preferente a los hijos o familiares de los trabajadores de la empresa que se beneficien de la presente Convención Colectiva, supeditados a la existencia de las especialidades que se deriven de las necesidades del desarrollo de la empresa.

## **13. GARANTIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SE HALLEN TRABAJANDO Y ESTUDIANDO.**

## **FILTROS Partmo**

La empresa se compromete a mantener a los trabajadores que se hallen estudiando en turno que no obstaculice sus estudios por cuestiones de horario de trabajo, siempre y cuando presente a la empresa el certificado de estudio expedido por el plantel correspondiente con su horario de clase.

## **14. SERVICIO DE ENFERMERIA**

14.1. La empresa Filtros Partmo S.A., mantendrá a sus trabajadores el servicio de enfermería en forma permanente en los dos (2) turnos con sus respectivas enfermeras auxiliares, garantizando con esto un servicio oportuno y eficiente a los trabajadores.

14.2. La empresa suministrará a sus trabajadores (as) el servicio de transporte hasta los centros asistenciales en casos de emergencia.

## **15. PAGO DE INCAPACIDADES.**

15.1. La empresa se compromete a pagar a sus trabajadores (as) los primeros dos (2) días de incapacidad que no cubre la E.P.S. Igualmente la diferencia entre el valor que reconoce la E.P.S. y lo que le corresponda por su salario básico, hasta por doscientos ochenta y cinco (285) días de incapacidad. Entendiéndose que siempre al trabajador se le liquidará completa la respectiva quincena, cuando éste se encuentre incapacitado. Estos mismos derechos serán extensivos en casos de intervenciones quirúrgicas, hospitalización y maternidad; en casos especiales el sindicato y la empresa estudiarán la posibilidad de reconocer lo aquí pactado para otras clases de incapacidades.

15.2. Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo

## **FILTROS Partmo**

incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante doscientos ochenta y cinco (285) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Cuando en razón de lo anterior la empresa prescinda de sus servicios, le otorgará un auxilio equivalente a ciento quince (115) días de su salario básico y por una sola vez.

Al trabajador que por accidente de trabajo pierda capacidad laboral total o parcial, sufra mutilaciones o secuelas permanentes debidamente certificadas por el médico de la A.R.L. y que continúe al servicio de la empresa, ésta le dará un auxilio equivalente a ochenta y cinco (85) días de su salario básico por una sola vez, esto sin perjuicio de las indemnizaciones legales.

## **16. DOTACIONES**

16.1 La empresa Filtros Partmo S.A.S, suministrará a cada uno de los trabajadores (as) a su servicio tres (3) dotaciones anuales de calzado, pantalón y camisa y una toalla de buena calidad con las siguientes medidas 80 x 45 cm.; igualmente dotará de botas de seguridad a todo el personal.

La empresa presentará la muestra de la dotación del calzado, pantalón, camisa y toalla, al Comité Obrero - Patronal para que éstos den el concepto sobre la buena calidad y confección antes de comprarla.

Dicha dotación se entregará en las siguientes fechas:

La primera, en los primeros diez (10) días del mes de abril, la segunda en los primeros diez (10) días del mes de agosto, la tercera en los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año.

## **FILTROS Partmo**

16.2 En caso de que uno o varios trabajadores requieran una dotación adicional por fuera de las aquí pactadas, éstos comunicarán al Sindicato para que estudien la necesidad en cada caso y se efectúe la entrega de dichas prendas por parte de la empresa. El personal deberá utilizar la dotación que le sea entregada para sus labores, por la empresa, y en caso de que no lo haga perderá el derecho a recibirla.

16.3 También dotará de guantes de carnaza largos, guantes de caucho para lavado y limpieza, guantes de tela para prensas hidráulicas, gafas y monogafas de seguridad, mascarillas respiradoras con filtros de seguridad, delantales de cuero e impermeables, cascos, audífonos y ventiladores al personal que lo solicite y en cuyo puesto se requiera.

Al personal que labora en los hornos se le suministrará capas impermeables para los casos de lluvia, que se regirá por el reglamento de uso de implementos de seguridad.

16.4 La empresa entregará dos (2) rollos de papel higiénico de buena calidad y una bolsa de jabón detergente de 250 grs. a cada trabajador en los primeros cinco (5) días de cada mes.

16.5 La empresa seguirá manteniendo en buen estado dos (2) surtidores de agua con su respectivo filtro y conexión directa de la red.

## **17. SUBSIDIO DE TRANSPORTE.**

La empresa Filtros Partmo S.A.S, se compromete a pagar a todos y cada uno de sus trabajadores el subsidio de transporte que la ley señale, sin restricciones de distancia del sitio de trabajo.

FILTROS Partmo

## **18. VESTIERES Y SECCIONES PARA ASEO PERSONAL.**

La empresa mantendrá en buen estado y en condiciones higiénicas y ambientales los vestieres con sus gabinetes metálicos y las secciones de aseo personal tanto de hombres como de mujeres.

## **19. CAFETERIA PARA TOMAR ALIMENTOS**

19.1. El Comité Obrero – Patronal participará en la selección de la administración de la cafetería existente y destinada para que los trabajadores tomen sus alimentos, estableciendo la empresa contratos de duración de un (1) año con el mejor proponente y durante el desarrollo del contrato supervisará la calidad y precios de los productos ofrecidos a los trabajadores en la cafetería.

19.2. La empresa seguirá manteniendo el local para el funcionamiento de la cafetería para tomar alimentos, en buenas condiciones; y así mantendrá una dotación de sillas cómodas.

19.3. La empresa mantendrá la dotación de una greca, licuadora y estufa para el servicio de la misma; igualmente se compromete a mantener en buen estado el gas natural más no el pago del consumo del mismo.

La empresa dará un auxilio por la suma de **UN MILLON NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$1.956.600.00)** para el primer año de vigencia y **DOS MILLONES NOVENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS PESOS (\$2.093.600.00)** para el segundo año de vigencia, que serán distribuidos equitativamente entre todos los trabajadores(as) beneficiarios de la presente convención, siendo cancelado por nómina a los trabajadores(as) en dos grupos, el quince (15) y treinta (30) de Mayo de cada año respectivo.

## **FILTROS Partmo**

**PARAGRAFO:** las sumas entregadas por Auxilio de Cafetería en cada año de vigencia no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia regirse por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **20. PAGO DE COMIDAS Y ALMUERZOS.**

Cuando por circunstancias especiales el trabajador (a) tenga que laborar en jornadas continuas superiores a dos (2) horas de jornada ordinaria, ocho (8) horas diarias, la empresa pagará la comida o el almuerzo a los trabajadores (as) que por estas circunstancias tengan que laborar en esta jornada.

Queda entendido que el trabajador (a) solo tendrá derecho a recibir una sola comida durante su jornada de trabajo. Cuando el trabajador (a) labore doble jornada tendrá derecho a recibir almuerzo y comida.

**PARAGRAFO:** las sumas que la empresa cancela por concepto de almuerzos o comidas no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **21. COMISARIATO.**

21.1. La empresa garantizará el funcionamiento del comisariato a través de una entidad especializada (supermercado) en el expendio de artículos de primera necesidad y precios más favorables del mercado.

21.2 El valor de los productos retirados del comisariato se descontará al trabajador (a) en dos (2) partes iguales en la dos (2) quincenas siguientes.

**PARAGRAFO:** La empresa durante cada año de vigencia incrementará el valor del I.P.C. a 31 de Diciembre de cada año,

## **FILTROS Partmo**

los pedidos que hagan los trabajadores al comisariato, siendo la base para el primer año de vigencia de la Convención, la suma de **CIENTO TREINTA Y CUATRO MIL PESOS (\$134.000.00)** establecidos por la Empresa para el año 2.017 y la base para el segundo año de vigencia de la Convención, se entiende que es el valor base del año 2.017 más el I.P.C. al 31 de Diciembre de 2.018.

## **22. SERVICIO MEDICO ASISTENCIAL PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES.**

La Empresa Filtros Partmo S.A.S, concederá un auxilio por la suma de **CINCO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$5.697.400.00)** para el primer año y **SEIS MILLONES NOVENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS PESOS (\$6.096.200.00)** para el segundo año de vigencia, con el fin de auxiliar a los trabajadores en las consultas médicas, intervenciones quirúrgicas, hospitalización y adquisición de droga. Dicho auxilio será distribuido en partes iguales a los trabajadores (as) beneficiarios de la Convención Colectiva; el valor será cancelado por nómina a los trabajadores (as) en dos grupos el quince (15) de Julio y el treinta y uno (31) Julio de cada año respectivo.

**PARAGRAFO:** Las sumas entregadas por concepto de auxilio Médico Asistencial para trabadores y familiares no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

FILTROS Partmo

### **23. AUXILIO DE MATERNIDAD.**

La empresa Filtros Partmo S.A.S, pagará a cada trabajador la suma de **CIENTO VEINTIDOS MIL QUINIENTOS PESOS (\$122.500.00)** para el primer año y **CIENTO TREINTA Y UN MIL CIEN PESOS (\$131.100.00)** para el segundo año de vigencia, en caso de maternidad o aborto de la esposa o compañera permanente del trabajador. Los trabajadores deberán registrar a su esposa o compañera permanente ante la empresa con un tiempo no inferior a treinta (30) días.

**PARAGRAFO.** Este auxilio será pagado a la trabajadora de Filtros Partmo S.A., por su maternidad o aborto, además se le seguirá reconociendo la licencia de maternidad a las trabajadoras en un tiempo de catorce (14) semanas, distribuidas de acuerdo con lo definido en la normatividad respectiva.

**PARAGRAFO.** Las sumas entregadas por este concepto de auxilio de maternidad, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

### **24. AUXILIO DE DEFUNCION.**

24.1 La empresa Filtros Partmo S.A.S, auxiliará con la suma de **DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$236.500.00)** para el primer año y **DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL PESOS (\$253.000.00)** para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, al trabajador(a) en caso de defunción de la esposa(o), compañera(o) permanente del trabajador(a), padres e hijos; también los hermanos que dependan económicamente del trabajador. Para cualquier caso se debe presentar certificación de defunción a la Empresa.

## **FILTROS Partmo**

**PARAGRAFO:** El pago de dicha suma lo efectuará la empresa en el mismo momento en que el trabajador (a) presente el certificado de defunción en que conste cada caso y que se demuestre la dependencia económica en caso de los hermanos.

24.2. Cuando sea el trabajador(a) el que fallezca la empresa dará un auxilio económico a los beneficiarios directos del trabajador(a) fallecido, por la suma de **SETECIENTOS VEINTE MIL CIEN PESOS (\$720.100.00)** para el primer año de vigencia y **SETECIENTOS SETENTA MIL QUINIENTOS PESOS (\$770.500.00)** para el segundo año de vigencia, fuera de lo establecido por Ley.

**PARAGRAFO.** Las sumas entregadas por concepto de auxilio de defunción, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **25. AUXILIO PARA GAFAS.**

La empresa dará la suma de **UN MILLON CIENTOS SETENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$1.175.800.00)** para el primer año de vigencia y **UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL CIEN PESOS (\$1.258.100.00)** para el segundo año de vigencia, como auxilio para gafas los cuales serán distribuidos entre los trabajadores que se beneficien de la presente Convención y en cada caso cuando le sean formuladas por los médicos de la E.P.S. Esta distribución se hará de acuerdo con la reglamentación establecida en el Comité Obrero - Patronal.

Si durante el año no se alcanzare a utilizar las sumas antes mencionadas el sobrante se distribuirá entre los trabajadores a quienes les hayan formulado gafas, si se presentare el caso que durante el primer año de vigencia de la convención, no se beneficiare ningún trabajador del auxilio, la totalidad del mismo se acumulará para el siguiente año. Si se presentare el caso de

## **FILTROS Partmo**

solicitud de auxilio durante el primer año de vigencia y este ya esté agotado, se recurrirá a un adelanto del auxilio establecido para el segundo año de vigencia de acuerdo con la reglamentación del Comité Obrero - Patronal al respecto.

**PARAGRAFO.** Las sumas entregadas por este concepto de auxilio de gafas, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia debe regirse por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **26. AUXILIO DE EDUCACION.**

26.1 La empresa Filtros Partmo S.A.S, concederá a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo un auxilio de **CUATRO MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y UN MIL NOVECIENTOS PESOS (\$4.681.900.00)** para el primer año y **CINCO MILLONES NUEVE MIL SEISCIENTOS PESOS (\$5.009.600.00)** para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Esta cantidad será distribuida entre los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios de preescolar, primaria, secundaria y universidad.

26.2 La empresa concederá doce (12) becas anuales para primaria de **SESENTA Y UN MIL DOSCIENTOS PESOS (\$61.200.00)** para el primer año y doce (12) becas anuales de **SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$65.500.00)** cada una para el segundo año de vigencia. Para secundaria concederá doce (12) becas anuales de **SETENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS PESOS (\$72.200.00)** para el primer año y doce (12) becas anuales de **SETENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS PESOS (\$77.300.00)** cada una para el segundo año.

Para universidad dos (2) becas de **CIENTO VEINTE MIL DOSCIENTOS PESOS (\$120.200.00)** para el primer año y dos (2) becas para el segundo año por un valor de **CIENTO**

## **FILTROS Partmo**

**VEINTIOCHO MIL SEISCIENTOS PESOS (\$128.600.00) cada una.**

Estas becas serán distribuidas a los hijos de los trabajadores (as) que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo y que se hallen cursando estudios primarios, secundarios o universitarios; teniendo en cuenta que por cada trabajador beneficiario se le adjudicará máxima una (1) beca por cada año de vigencia.

Tendrán derecho a estas becas los hijos de los trabajadores (as) que demuestren las mejores calificaciones ante el Comité Obrero Patronal. Para tener derecho a este beneficio los trabajadores deberán acreditar que sus hijos se hallan cursando estudios y para ello presentarán la constancia de matrícula del respectivo plantel.

26.3 Igualmente la empresa dará la suma de **UN MILLON OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$1.887.800.00)** para el primer año de vigencia y **DOS MILLONES DIEZ Y NUEVE MIL NOVECIENTOS PESOS (\$2.019.900.00)** para el segundo año de vigencia, los cuales serán distribuidos entre los trabajadores (as) que se beneficien de la Convención, que cursen estudios técnicos, comerciales, secundarios, universitarios y de complementación. La distribución de dicho auxilio se hará mediante un reglamento que elaborará el Comité Obrero patronal.

**PARAGRAFO:** Las sumas antes señaladas de esta cláusula serán canceladas en la segunda quincena del mes de febrero de cada año.

**PARAGRAFO.** Las sumas entregadas por este concepto de auxilio de educación en todos sus apartes, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna al servicio prestado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **FILTROS Partmo**

### **27. COMITE DE DEPORTES.**

27.1. Filtros Partmo S.A.S, auxiliará con la suma de **UN MILLON CIENTO SETENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS PESOS (\$1.179.700.00)** para el primer año de vigencia y **UN MILLON DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MIL TRECIENTOS PESOS (\$1.262.300.00)** para el segundo año de vigencia, para el fomento del deporte que practiquen sus trabajadores.

Estos auxilios serán entregados el quince (15) de marzo de cada año.

La empresa entregará el quince (15) de marzo de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, al Comité de Deportes dieciocho (18) uniformes compuestos de camiseta, pantaloneta y medias y cincuenta (50) camisetas.

27.2 Como mecanismo de coordinación y programación funcionará el comité paritario de deportes, integrado por dos representantes principales por parte del sindicato y dos por parte de la empresa con sus respectivos suplentes. Dicho comité tendrá como función principal fomentar la recreación y el deporte entre los trabajadores de la empresa.

**PARAGRAFO.** Dada su naturaleza del auxilio de deportes no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

### **28. AUXILIO POR OTORGAMIENTO DE LA PENSION DE VEJEZ E INVALIDEZ.**

28.1. La Empresa Filtros Partmo S.A.S, pagará como auxilio con la pensión de vejez o invalidez la suma de **SEISCIENTOS OCHO MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$608.800.00)** para el primer año de vigencia, y la suma de **SEISCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$651.400.00)** para el segundo año de vigencia, al trabajador (a) que salga a disfrutar del derecho de

## **FILTROS Partmo**

jubilación.

Dicha suma será cancelada junto con la liquidación de prestaciones sociales a que tiene derecho.

28.2. La empresa pagará como bonificación especial por una sola vez durante cada año de vigencia de la Convención, la suma de **CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS PESOS (\$194.700.00)** para el primer año y **DOSCIENTOS OCHO MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$208.400.00)** para el segundo año a los trabajadores que lleven veinte (20) años o más de servicio a la empresa.

Estas sumas se pagarán a quienes vayan cumpliendo veinte (20) años o más de servicio.

28.3. Cuando un trabajador salga pensionado, jubilado o fallezca, la empresa vinculará laboralmente a un familiar de éste por contrato a término indefinido. Si no tuviese familiares o ninguno de ellos quisiera acogerse a este beneficio, la empresa está en libertad de contratar a otra persona distinta.

**PARAGRAFO.** Los valores a los que se refieren los ítems 28.1. y 28.2 en cada caso se pagan por una única vez y dado que se trata de un auxilio no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se registrará por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **29. COOPERATIVA.**

29.1. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a COOTRAFIL, con Personería Jurídica 1613 del 8 de agosto de 1989, como ente legal para el ahorro y crédito de los trabajadores de Industrias Partmo S.A., que se encuentren asociados a dicha cooperativa.

29.2. Filtros Partmo S.A.S, auxiliará con la suma de **TRES**

## **FILTROS Partmo**

**MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL QUINIENTOS PESOS (\$3.350.500.00)** para el primer año y **TRES MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL PESOS (\$3.585.000.00)** para el segundo año de vigencia a la Cooperativa de los Trabajadores del Filtro Ltda., "COOTRAFIL", valores que serán girados a la tesorería de dicha Cooperativa el treinta y uno (31) de Agosto durante cada año de vigencia cantidades que serán distribuidas entre los trabajadores convencionistas que son afiliados a la Cooperativa, en una forma equitativa. Estos dineros deben ingresar a los aportes sociales de cada asociado.

29.3. La empresa descontará a los trabajadores afiliados a Cootrafil los descuentos que envíe la tesorería de la Cooperativa.

29.4. La empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a todas las leyes cooperativas que beneficien el desarrollo de ésta.

**PARAGRAFO.** Dada su naturaleza de aporte social a cada asociado, los valores adjudicados por concepto de Cooperativa no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado.

## **30. FONDO DE VIVIENDA.**

El capital total disponible para el Fondo de Vivienda queda en **ONCE MILLONES NOVECIENTOS VEINTIOCHO MIL PESOS (\$11.928.000.00)** para el primer año y **DOCE MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y TRES MIL PESOS (\$12.763.000.00)** para el segundo año de vigencia.

La reglamentación de administración del Fondo de Vivienda la seguirá realizando el Comité Obrero - Patronal.

Los aportes que hace la empresa estarán disponibles para adjudicaciones y giros efectivos a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Es decir, el primero

## FILTROS Partmo

(1o.) de Diciembre de cada año.

**PARAGRAFO:** En ningún momento cobrarán intereses por el préstamo hecho al trabajador.

**PARAGRAFO.** Dada su naturaleza de préstamo, los valores adjudicados por concepto de Fondo de vivienda no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado.

### 31. PRIMA DE ANTIGUEDAD.

A partir de la fecha de vigencia de la convención (esto es, el primero de diciembre (1º) diciembre de 2015) empezarán a contarse los términos exigidos en la cláusula para que surja el derecho a la prima de antigüedad, la cual en consecuencia se aplicará así a partir del primero (1º) de diciembre de 2018, lo que significa que no se trata de suspensión de su aplicación, sino que a partir del año 2018 se inicia a contar el derecho para el pago a cada beneficiario de la convención sin tener en cuenta el tiempo de vinculación ininterrumpida de cada beneficiario como trabajador de FILTROS PARTMO S.A.S, por cuanto la antigüedad para efectos del derecho que se pacta en esta cláusula, se cuenta única y exclusivamente a partir de la fecha que se ha indicado.

En consecuencia:

La empresa FILTROS PARTMO S.A.S, pagará a partir del 1º de diciembre del 2018 a cada uno de los trabajadores que para dicha fecha tengan tres (3) años de servicios continuos contados desde el 1º de diciembre del 2015, la suma de **TREINTA Y TRES MIL DOSCIENTOS OCHENTA PESOS (\$33.280.00)**. A partir de dicha fecha del 2018 por cada año adicional a los tres la suma a la que se ha hecho alusión se incrementará en la cantidad de **DIEZ MIL TRESCIENTOS OCHENTA PESOS (\$10.380.00)** moneda corriente.

## **FILTROS Partmo**

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo pagará a cada trabajador (a) que cumpla tres (3) años de servicio continuos contados desde el 1º de diciembre de 2015, la suma de **TREINTA Y CINCO MILSEISCIENTOS PESOS (\$35.600.00)** incrementando dicha suma en **ONCE MIL CIEN PESOS (\$11.100.00)** por cada año adicional a los tres (3) años desde la fecha ya indicada y así sucesivamente.

**PARAGRAFO 1.** Las partes expresamente señalan que el acuerdo que se contiene en esta cláusula sólo tiene efectos jurídicos en relación con la **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**, por lo que no se extiende a ninguno otro derecho legal o convencional; salvo norma expresa en contrario.

Las partes en aras de hacer claridad sobre el sentido de la cláusula 31, traen los siguientes ejemplos que guiarán su interpretación futura:

(i) Un trabajador fue contratado por **FILTROS PARTMO S.A.S** desde el día 10. de diciembre del año 2000 y su permanencia al servicio de la empresa ha sido ininterrumpida desde esa fecha.

Para efectos del pago de la **PRIMA DE ANTIGUEDAD** el tiempo servido se contará desde el 10. de diciembre de 2015 por lo que al 2018, el valor de la prima corresponderá a tres años de servicio.

(ii) Un trabajador fue contratado por la empresa **FILTROS PARTMO** a partir del 2 de enero de 2016.

Sólo nacerá el derecho a partir del 2 de enero de 2019.

**PARÁGRAFO 2.** Dada su naturaleza la Prima de Antigüedad no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se registrá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

FILTROS Partmo

### 32. AUXILIO DE SEMANA SANTA

La Empresa Filtros Partmo S.A.S auxiliará a cada trabajador (a) con la suma de **VEINTISEIS MIL QUINIENTOS TREINTA PESOS (\$26.530.00)** para el primer año y **VEINTIOCHO MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$28.400.00)** para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Este auxilio será entregado a los trabajadores beneficiarios de la convención en la quincena anterior a la Semana Santa de cada año de la vigencia.

### 33. PRIMA VACACIONAL.

32.1 La empresa Filtros Partmo S.A.S, pagará a cada uno de sus trabajadores que salgan a disfrutar de sus vacaciones la suma de **DOSCIENTOS DIEZ Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$219.350.00)** para el primer año de vigencia. Esta prima se pagará a quienes disfruten de vacaciones entre el primero (1º) de Diciembre de Dos Mil Diez y Siete (2.017) al treinta (30) de Noviembre del año Dos Mil Diez y Ocho (2.018).

Quienes disfruten de vacaciones entre el primero (1º) de Diciembre del año Dos Mil Diez y Ocho (2.018) y el treinta (30) de Noviembre del año Dos Mil Diez y Nueve (2.019) la empresa Filtros Partmo S.A.S les concederá la suma de **DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS PESOS (\$234.700.00)**.

**PARAGRAFO:** La empresa Industrias Partmo S.A., pagará durante cada año de vigencia de la presente Convención a los trabajadores que cumplan trece (13) años o más de servicio, un (1) día más de salario en la respectiva liquidación de vacaciones.

32.2 En caso de retiro de un trabajador (a) de la empresa ésta pagará las vacaciones y la prima proporcionalmente de acuerdo

## **FILTROS Partmo**

con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**PARAGRAFO.** Dada su naturaleza la Prima vacacional no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **34. PRIMA SEMESTRAL EXTRALEGAL.**

La empresa pagará a cada uno de sus trabajadores (as) por concepto de prima semestral extralegal en el mes de diciembre y Junio del primer año de vigencia, el equivalente a **DIECINUEVE (19) días** de salario básico y para el segundo año de vigencia esta prima será el equivalente a **DIECINUEVE (19) días** de salario básico. Esta prima se regula por las normas de la prima semestral que la ley señala.

**PARAGRAFO.** Dada su naturaleza la Prima semestral extra legal no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

## **35. INCENTIVOS**

35.1. La empresa se compromete a aplicar un sistema para el pago de incentivos por producción mensual, para los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

35.2. Los incentivos se aplicarán equitativamente a los trabajadores y los permisos sindicales e incapacidades por enfermedad no serán descontados de estos incentivos. Para las demás causas de ausencia al trabajo serán descontados proporcionalmente al tiempo de ausencia.

## **FILTROS Partmo**

35.3. Los incentivos se aplicarán a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La base de liquidación mínima para cada trabajador será de **CATORCE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$14.445.00)** para el primer año y **QUINCE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$15.456.00)** para el segundo año de vigencia de acuerdo a los topes de producción proyectados por la empresa.

**PARAGRAFO:** En caso que no se logre alcanzar los topes de producción proyectados por la empresa, ésta pagará cuatro (4) veces durante cada año de vigencia; estos valores por incentivos serán cancelados a los trabajadores (as) de la siguiente forma: Quince 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de cada año de vigencia.

## **36. EVALUACION Y ESCALAFON DE OFICIOS.**

36.1 En la empresa Filtros Partmo S.A.S, seguirá funcionando un Comité de Evaluación y Escalafón de Oficios compuesto por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la empresa con sus respectivos suplentes.

36.2 Para los cargos que haya que evaluar, se seguirá aplicando el método de valoración por puntos.

36.3 Las normas para la aplicación del estudio de Evaluación y Escalafón de Oficios realizada por el Comité se empezarán a aplicar a partir del primero (1º) de diciembre de 2017.

36.4 La empresa facilitará un(a) digitador(a) para elaborar el trabajo de digitación que requiera el Comité.

36.5 A partir de la vigencia de la presente Convención regirán en Industrias Partmo S.A., los siguientes grupos salariales tanto en producción como en mecánica y mantenimiento.

## FILTROS Partmo

Los trabajadores serán ubicados en dichos grupos salariales, de acuerdo con el orden de cargos arrojados por el estudio de Evaluación y Escalafón de Oficios y es entendido que el aumento salarial que se pacte se aplicará sobre el salario básico mensual de cada uno de los grupos establecidos.

Los grupos son:

## PRODUCCION

GRUPOS	CARGOS	SALARIO BASICO MENSUAL
GRUPO 1	Montador De Troqueles Coordinador Montaje Htas. Prensas	\$985.265.00
GRUPO 2	Inspector Control De Calidad Operario Planta I Revisor Producto Terminado Auxiliar De Laboratorio Supernumerario	\$947.383.00
GRUPO 3	Operario Planta II Auxiliar Inventarios Mensajero Conductor	\$928.416.00
GRUPO 4	Operario Planta III	\$921.604.00
GRUPO 5	Celador Auxiliar de Aseo y Cafetería	\$909.470.00

## MECANICA Y MANTENIMIENTO

GRUPO 1	Tornero de Troquelería Electricista I Mecánico I	\$1.212.626.00
---------	--	----------------

## **FILTROS Partmo**

GRUPO 2	Tornero de Mecánica y Mantenimiento Mecánico II	\$1.098.936.00
GRUPO 3	Soldador	\$1.042.861.00
GRUPO 4	Lubricador	\$ 928.416.00

36.6 Los cargos que integran los diferentes grupos se regirán por el Manual de Valoración de Cargos, elaborado por el Comité de Evaluación y Escalafón de Oficios.

## **37. NORMATIVOS DEL ESTUDIO DE EVALUACION Y ESCALAFON**

### **37.1. NORMAS PARA LA APLICACION DEL ESTUDIO DE EVALUACION Y ESCALAFON DE OFICIOS.**

37.1.1. La Evaluación y el Escalafón de Oficios elaborados por la Comisión con representación de empresa y sindicato, solo cubrirán los cargos que tengan evaluados la comisión y que estén relacionados en el Manual de Valoración.

37.1.2. La empresa estudiará de acuerdo con sus políticas y necesidades los cargos, el número de personas en éstos y la distribución de las mismas en cada cargo.

37.1.3. La empresa analizará y evaluará el personal para la respectiva distribución en los cargos.

37.1.4. Una vez estipulada la fecha de aplicación del estudio, la empresa contará con treinta (30) días para el análisis, evaluación y distribución inicial del personal en cada cargo.

37.1.5 Todo trabajador deberá acreditar la idoneidad para el desempeño de las funciones del cargo que le ha sido asignado, mediante evaluación en un período de tiempo no mayor de

## **FILTROS Partmo**

sesenta (60) días (2 meses), conforme a las normas que la empresa utilice para dicha evaluación.

**PARAGRAFO:** Los factores que se considerarán para acreditar la idoneidad son los contemplados en el estudio de evaluación y escalafón de oficios (Educación, iniciativa e ingenio, esfuerzo físico, condiciones de trabajo y riesgos, destreza manual y experiencia). El trabajador que no acredite idoneidad en el cargo asignado será reubicado en aquel para el cual acreditó idoneidad.

37.1.6 El Manual de Valoración de Cargos en su contexto, se modificará por las siguientes razones entre otras:

37.1.6.1 Cambio de funciones en un determinado cargo, ya sea por inclusión o cancelación de las mismas.

37.1.6.2 Creación o eliminación de un cargo.

Para llevar a cabo el punto anterior en su literal 36.1.6.2 la comisión de Escalafón realizará la respectiva valoración del cargo según la situación.

## **37.2. NORMAS PARA VACANTES, CONCURSOS Y ASCENSOS.**

### **37.2.1 INTRODUCCION**

La empresa Filtros Partmo S.A.S, buscando el cumplimiento de sus objetivos de desarrollo de personal organizara y aplicará a todos sus empleados y/o trabajadores un programa de promociones y ascensos de acuerdo con las capacidades, aptitudes y antigüedad de los mismos, ofreciendo de esta forma unas condiciones que permitan una igualdad de oportunidades, la estabilidad en el cargo mientras cumplan a cabalidad sus deberes y demuestren capacidad en la ejecución de sus labores.

## **FILTROS Partmo**

### **37.2.2 CAMPO DE APLICACION**

37.2.2.1 Serán objeto de concurso y ascenso las vacantes en los cargos evaluados en el trabajo de valoración incluidos los de mandos medios de acuerdo con lo enunciado en la cláusula 36 numeral 36.3.1 de la vigente Convención Colectiva de Trabajo.

37.2.2.2 Quedan exentos del régimen de concurso los reemplazos por licencias, permisos, calamidades domésticas, vacaciones, plazas temporales autorizadas. Así mismo los trabajos ocasionales transitorios y los contratos para la realización de labores especializadas.

Toda provisión hecha para cubrir las necesidades anteriores es potestativa de la empresa. Sin embargo, cuando se presente la posibilidad de un reemplazo transitorio, la empresa tendrá en cuenta a los trabajadores que desempeñen actividades similares dentro de la misma sección a donde deba hacerse el reemplazo.

37.2.2.3 Quedan exentos del sistema de concurso los traslados temporales de personal, en cada uno de los casos detallados en el numeral 36.8 correspondiente al reglamento de concurso interno por concepto de traslados.

37.2.2.4 Para los casos enunciados en el numeral 36.2.2 y cuando circunstancias especiales tales como la falta de recursos productivos (partes, materiales, accesorios), recursos energéticos, daño en la maquinaria, herramientas y otras lo requieran, un trabajador de menor jerarquía en su cargo, deberá desempeñar las funciones de un cargo de mayor jerarquía hasta por quince (15) días hábiles sin que ello represente para la empresa y el trabajador un ascenso ni aumento salarial considerándose esto una oportunidad para el desarrollo de habilidades y capacidades en el trabajador.

37.2.2.5 Cuando las circunstancias lo requieran un trabajador de menor jerarquía en su cargo deberá desempeñar las funciones de

## **FILTROS Partmo**

un cargo de mayor jerarquía por más de quince (15) días hábiles representando para él una bonificación sobre el excedente de los quince (15) días hábiles y liquidados con el salario del cargo que en el momento está desempeñando.

37.2.2.6 La suma de los días laborados por un trabajador en un cargo específico de mayor jerarquía no debe superar sesenta (60) días hábiles de trabajo en cada año calendario.

37.2.2.7 Quedan exentos de acumulación para el total de sesenta (60) días hábiles trabajados en el año calendario en un cargo específico de mayor jerarquía, el excedente de días bonificados sobre los quince (15) días hábiles reglamentados.

37.2.2.8 No se considera ascenso todo traslado o reubicación temporal o definitiva de un trabajador originado por Resolución de la A.R.L., a través de Salud Ocupacional y otros casos como: maternidad, invalidez y/o vejez. Sin embargo, al producirse una vacante, el trabajador reubicado podrá presentarse a concurso, teniendo prelación en caso de empate.

## **37.3 PROCEDIMIENTO PARA LLENAR UNA VACANTE.**

37.3.1 Cuando se presente una vacante en Filtros Partmo S.A.S, incluida la de mandos medios, la empresa lo hará saber mediante escrito fijado en cartelera dentro de los cinco (5) días siguientes en que se presente para que los trabajadores que se consideren opcionados se inscriban para presentar las pruebas del concurso.

En la comunicación se debe estipular el nombre del cargo y el sueldo de éste.

37.3.2 Para suplir las vacantes o ascensos se tendrá en cuenta la antigüedad, experiencia, habilidad, estudio o capacitación del trabajador.

## **FILTROS Partmo**

37.3.3. Cuando por motivos de evaluación interna no exista trabajadores que cumplan el perfil del cargo requerido para la vacante, la empresa dispondrá de la misma.

37.3.4 En caso de que la empresa disponga llenar la vacante, los trámites para tal fin no deben exceder de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de comunicación de existencia de la vacante.

37.3.5. Cuando un trabajador beneficiario de la Convención resulte favorecido se le pasara una carta con copia al sindicato comunicándole el nuevo cargo y el salario respectivo, empezando éste a cumplir inmediatamente las nuevas funciones.

37.3.6. La antigüedad se calificará por el número de años que el trabajador (a) lleve laborando en la empresa en oficios afines al cargo vacante.

La experiencia se medirá por el tiempo de trabajo en oficios afines al cargo vacante.

La capacidad o habilidad se calificará por una prueba teórica y/o práctica con un puntaje máximo del cincuenta por ciento (50%) del total.

El estudio o capacitación se tendrá en cuenta según el cargo que se vaya a ocupar.

37.3.7 Mientras se llena la vacante, la empresa podrá asignar a manera de encargo un trabajador escogido del personal que labora en la compañía.

37.3.8 Cuando se presente una vacante por defunción, pensión o jubilación de un trabajador la persona o familiar que entre a reemplazar al fallecido, pensionado o jubilado empezará por el último grupo dentro de mantenimiento o producción.

**PARAGRAFO:** Se considera como vacante en la empresa, el despido o la renuncia intempestiva, traslado o ascenso a otro cargo del trabajador y el fallecimiento, jubilación o pensión de un trabajador.

## **FILTROS Partmo**

### **37.4 REGLAMENTO DEL CONCURSO INTERNO**

#### **37.4.1 PARTICIPACION**

Tendrán derecho a participar en el concurso interno los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

37.4.1.1 Quienes cumplan con todos y cada uno de los requisitos exigidos para el cargo.

37.4.1.2 Quienes hayan pasado el periodo de prueba en la empresa.

37.4.1.3 Quienes en el lapso de los tres (3) meses anteriores a la apertura del concurso interno, no hayan sido sancionados por bajo rendimiento.

#### **37.4.2 SELECCION**

Una vez realizada la convocatoria a concurso interno por el Departamento de Desarrollo Humano, éste procederá a hacer la selección de los candidatos con base en los requisitos mínimos exigidos en un término de cinco (5) días hábiles, dando información de esta selección por medio de cartelera. Cuando se presente alguna duda sobre la selección del personal aspirante ya sea porque apareciera o no en cartelera, el trabajador afectado solicitará en un tiempo no mayor de dos (2) días hábiles siguientes, la aclaración en la oficina de Desarrollo Humano sobre los resultados de la selección.

#### **37.4.3 ETAPAS DEL CONCURSO.**

El concurso interno comprende de las siguientes fases:

##### **37.4.3.1 Estudio de la hoja de servicios**

- Los documentos a tener en cuenta en este estudio serán los que aparezcan en la hoja de servicios en el momento de la convocatoria, por lo tanto, es responsabilidad de cada trabajador mantener al día la presentación de los documentos pertinentes.

### **FILTROS Partmo**

- Se considerará en el estudio de la hoja de servicios los cursos relacionados con el cargo; debidamente certificados y que sean adicionales a los requisitos mínimos exigidos.
- Se considerará en el estudio de la hoja de servicios cada año aprobado del pènsum de estudios secundarios o cada semestre de estudios profesionales, debidamente certificados y que sea adicional a los requisitos mínimos exigidos.
- El estudio o capacitación se tendrá en cuenta según el cargo que se vaya a ocupar.
- Tendrán mayor opción los trabajadores que acrediten en el estudio de la hoja de servicios un número más alto de años de experiencia adicional a los requisitos mínimos del cargo por el cual va a concursar.
- El puntaje obtenido del estudio de la hoja de servicio tendrá un valor del veinte por ciento (20%) sobre el puntaje total del concurso.

#### **37.4.3.2 Examen de conocimientos específicos y relacionados.**

- Los aspirantes seleccionados por el Departamento de Desarrollo Humano para participar en el concurso luego de haber sido estudiada y evaluada su hoja de servicios presentará los exámenes de conocimientos específicos y relacionados al cargo que se pretende llenar.
- Los exámenes de conocimientos específicos y relacionados podrán ser teórico y/o práctico dependiendo de las exigencias del cargo.
- En caso de que el examen sea teórico práctico tendrán un valor del cincuenta por ciento (50%) el teórico y el cincuenta por ciento (50%) el práctico sobre la calificación designada para estas pruebas.
- Esta prueba tiene un valor del setenta por ciento (70%) del valor total del concurso.
- El concursante que obtenga un puntaje menor al sesenta por ciento (60%) en esta prueba será eliminado del concurso.

Cuando se presente alguna duda en los resultados del examen de conocimientos específicos y relacionados por parte del trabajador

## **FILTROS Partmo**

éste solicitará en un término no mayor de dos (2) días hábiles contados a partir de la comunicación a través de la Oficina de Desarrollo Humano, la aclaración respectiva.

### **37.4.3.3 Concepto del desempeño individual.**

- Los aspirantes que obtengan un puntaje mínimo del sesenta por ciento (60%) del total de las pruebas anteriores se les hará un análisis individual mediante los conceptos emitidos por el Departamento de Desarrollo Humano y el Líder del Departamento Respectivo, según información pedida y que será consignada en el formato de "análisis del desempeño individual".
- El objetivo del formato "análisis del desempeño individual" es conocer algunos aspectos del desarrollo individual de los aspirantes durante el tiempo de servicio en la empresa y el desempeño en la realización de las actividades.
- El concepto del desempeño individual tiene un valor del diez por ciento (10%) sobre el valor total del concurso.

## **37.5 RECOMENDACIONES DE NOMBRAMIENTO**

### **37.5.1 PRUEBAS CUANTIFICABLES.**

El siguiente será el procedimiento para las pruebas cuantificables.

**37.5.1.1** Se suman los puntos obtenidos por concepto del estudio de la hoja de servicios, puntaje que no podrá exceder para cada requisito cien (100) puntos, y en caso de exceder, se tomarán solo cien (100) puntos.

- El total de puntos obtenidos del estudio de la hoja de servicios se divide entre el número de requisitos considerados, obteniendo así el puntaje promedio.
- El puntaje promedio obtenido se reducirá al veinte por ciento (20%) correspondiente al valor de la etapa.
- El número de requisitos evaluados corresponderá a los exigidos según el perfil del cargo para el cual se presenta el concurso.

## **FILTROS Partmo**

### **37.5.1.2 Exámenes de conocimientos específicos y relacionados.**

- Se suman los puntos obtenidos en el examen de conocimientos específicos y relacionados, calificados sobre cien (100) puntos.
- El puntaje total obtenido en esta prueba se reducirá al setenta por ciento (70%) el cual es el valor de esta etapa.

### **37.5.2 DESEMPEÑO INDIVIDUAL.**

- Los aspirantes que obtuvieron calificación mínima del sesenta por ciento (60%) en las pruebas anteriores, se les hará un estudio detallado de la información consignada en el formato análisis del desempeño individual.
- Con base en los resultados anteriores se elaborará una lista en orden de méritos en sentido descendente.
- Se suman los méritos obtenidos en el análisis del desempeño individual, califica dos sobre cien (100) puntos.
- El puntaje total obtenido en este análisis se reducirá al diez por ciento (10%) el cual es el valor de esta etapa.

**PARAGRAFO 1o.** Cuando en la calificación del concurso, una vez llevados los puntajes de cada prueba a su cuantificación definitiva, se presenten puntajes con cifras decimales se procederá así:

- Si la cifra decimal es igual o inferior a 4, se aproxima al entero inmediatamente inferior.
- Si la cifra decimal es igual o superior a 5, se aproxima al entero inmediatamente superior.

**PARAGRAFO 2o.** Aprobarán el concurso quienes llenen los requisitos exigidos, obtengan los mínimos porcentajes aprobatorios a través de las diferentes etapas y tengan una calificación mínima total de sesenta por ciento (60%).

**PARAGRAFO 3o.** Se considerará desierto un concurso cuando ninguno de los aspirantes obtenga la calificación mínima total del sesenta por ciento (60%) y por tanto la empresa aplicará lo dispuesto en el numeral 37.7 del presente manual.

**PARAGRAFO 4o.** Todo fraude o tentativa de fraude de un concursante le ocasionará la descalificación del concurso; de este

## FILTROS Partmo

hecho quedará constancia en su hoja de servicios.

### 37.6 RECOMENDACIONES PARA LA PROVISION DE CARGOS.

Para efectos de dar cumplimiento a la provisión de cargos la oficina de Desarrollo Humano deberá:

- Revisar y estudiar la documentación y los resultados de cada una de las pruebas y exámenes efectuados a cada uno de los concursantes finalistas.
- Determinar la calificación definitiva obtenida por cada aspirante.
- Determinar los aspirantes que hayan obtenido un puntaje mínimo del sesenta por ciento (60%) del total del concurso y sean considerados aptos, indicando para cada uno el correspondiente puntaje y/o el concepto de cada una de las pruebas.
- En caso de empate de puntajes entre aspirantes dados como opcionados, se elegirá aquel que se ajuste más a los requerimientos exigidos por el cargo.
- La determinación tomada por la oficina de Desarrollo Humano sobre la persona que ocupará la vacante se hará saber a través de comunicación escrita, dirigida al trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de haber sido seleccionada.
- En caso de que el concurso sea declarado desierto, se comunicará a todos los trabajadores a través de cartelera.
- Los aspirantes que hubiesen aprobado sobre un mínimo del setenta por ciento (70%) del total del concurso y no hayan sido nombrados quedarán en el archivo de aspirantes potenciales por un término de seis (6) meses para ocupar el mismo cargo u otro similar sin necesidad de presentar nuevamente las pruebas a elegibilidad del aspirante en la apertura de un nuevo concurso, compitiendo con los nuevos concursantes.
- La oficina de Desarrollo Humano dejará constancia de los resultados obtenidos por cada participante en la correspondiente hoja de servicios.

## **FILTROS Partmo**

### **37.7 EXCEPCIONES AL REGLAMENTO DE CONCURSO INTERNO.**

La empresa podrá efectuar los enganches de personal externo a la compañía, cuando el cargo a cubrir corresponda a la categoría más baja en la estructura operativa o cuando se declare desierto el concurso interno por consiguiente la empresa tendrá potestad para escoger la persona, según los procedimientos que estime convenientes siguiendo procedimientos similares a los contemplados en esta reglamentación.

### **37.8 TRASLADOS.**

Se consideran traslados temporales los siguientes movimientos:

- Movimiento efectuado dentro de una misma categoría en cada estructura por cambio de cargo con un valor relativo similar.
- Los traslados de sitio de trabajo fuera de la empresa, los cuales no requieren cambios en la denominación del cargo.
- Cualquier cambio de sitio de trabajo dentro de la empresa efectuado en las condiciones expuestas en el numeral 36.2.2 de este manual.

**PARAGRAFO:** Quedan exentos de traslados temporales:

Los movimientos por cambios en la estructura organizacional y denominación del cargo, que no requiera de concurso interno.

### **37.9 ASCENSOS.**

- Se considera ascensos todo movimiento que se efectúe a una categoría superior dentro de la estructura, al pasar a desempeñar otro cargo con un mayor valor relativo, salvo los casos descritos en el campo de aplicación definidos en este estudio.
- Cuando se produzca una vacante existirá la posibilidad de ascenso para los trabajadores de la empresa y su procedimiento se ajustará a los artículos pertinentes, consagrados en este reglamento.

## **FILTROS Partmo**

**PARAGRAFO:** Es entendido que la presente normatización del correspondiente estudio de evaluación y escalafón de oficios podrá ser revisada por el Comité de Evaluación, en cualquier tiempo actualizada o ampliada de acuerdo con las modificaciones que se hayan introducido o puedan introducirse en las especificaciones de los cargos tomados como base para afectarla por causa del establecimiento de nuevos cargos no contemplados en ella, por el resultado de la evaluación en la aplicación de estas o por inadecuada interpretación y aplicación de las funciones.

## **38. AUMENTO DE SALARIOS.**

38.1. La empresa a partir del primero (1º) de Diciembre del año dos mil diez y siete (2.017) incrementará los salarios básicos de sus trabajadores (as) en un 7.00%.

A partir del primero (1º) de Diciembre del año dos mil diez y ocho (2.018) incrementará los salarios básicos de sus trabajadores (as) de acuerdo con el salario mínimo legal SML para el año 2019, más un punto (1.0).

**PARAGRAFO 1o.** La empresa no incrementará a ninguno de sus trabajadores el salario por encima de lo pactado en cada año de vigencia de la Convención. Si lo hiciere automáticamente nivelará a todos los trabajadores con la diferencia existente. Se exceptúa de esta regla los aumentos originados por nivelación, vacantes y ascensos contemplados por la Convención Colectiva de Trabajo.

## **39. PAGO DE SALARIOS.**

39.1. La empresa pagará los salarios el quince (15) y el último día de cada mes a los trabajadores que laboran en el turno de la mañana.

## **FILTROS Partmo**

A los trabajadores que laboran en el turno de la tarde se les pagará el catorce (14) y el penúltimo día de cada mes. Cuando estas fechas correspondan a días festivos, la cancelación de los salarios se hará el día anterior.

39.2. Queda entendido que el trabajo es a jornal y en consecuencia cada pago deberá comprender los días laborados junto con los correspondientes dominicales y festivos.

39.3. Los pagos de los salarios de los trabajadores (as) del turno uno (1) se les hará en las horas de la mañana y los del turno dos (2) se les hará en las horas de la tarde de las correspondientes fechas de cancelación.

## **40 DIAS NO LABORABLES**

40.1 La empresa concederá permiso remunerado a todos los trabajadores (as) los días, veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de Diciembre y el Sábado Santo de cada año.

## **41 NO REPRESALIAS.**

La empresa Filtros Partmo S.A.S, se compromete a no tomar represalias contra los negociadores, los trabajadores afiliados al sindicato por razón de la negociación del Pliego de Peticiones que concluye con la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

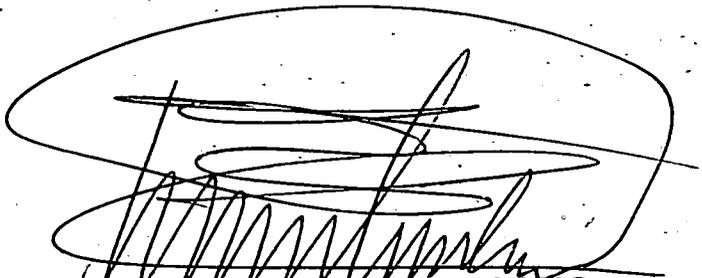
Para constancia firman tanto los representantes de la empresa como de los trabajadores.

**FILTROS Partmo**

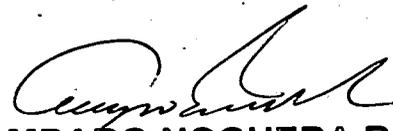
Por la empresa,



**JOSE MANUEL HERREA FLORES**  
Representante Legal  
Negociador Empresa



**CELESTINO ARANGO CANO**  
Negociador Empresa



**AMPARO NOGUERA BARON**  
Negociadora Empresa

Por los Trabajadores,



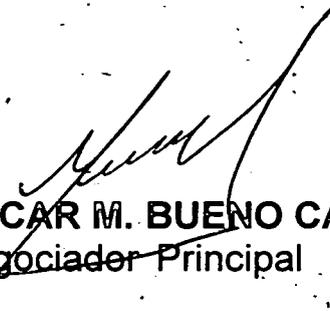
**VIRGLIO RAMIREZ PINEDA**  
Negociador Principal



**YESITH RAFAEL PAEZ GALVIS**  
Negociador Principal



FILTROS Partmo



**OSCAR M. BUENO CASTRO.**  
Negociador Principal

*Jhon Cardenas Jaime*  
**JHON CARDENAS JAIMES**  
Negociador Suplente

Con la asesoría de:



**JAIME CASTRO OTALORA**  
Sintrammetalúrgico Santander



**ENRIQUE GUARIN MENDOZA**  
CUT Santander