

22

 MINTRABAJO	No. Radicado 11E1201733210000000630
	Fecha 2017-01-13 11:18:26 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
 COR11E1201733210000000630	

MEMORANDO

7113001 - 10007

Cartagena de Indias D. T y C, 4 de Enero de 2017.

PARA: CLARA CONTRERAS MANTILLA
Coordinadora de Archivo Sindical**DE: Inspector de Trabajo y Seguridad Social 2****ASUNTO: Remisión de Constancia de Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo, con su respectiva documentación anexa que la soporta.**

Para lo de su competencia y fines pertinentes, comedidamente me permito dirigirme a su Despacho, con el fin de remitirle documentación relacionada con la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre la empresa **GYPLAC S. A.** y la organización sindical denominada **SINTRAGYPLAC S. A.**, con vigencia desde el 1 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2018, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 479 del Código Sustantivo de Trabajo.


FRANCISCO TOMAS GARCIA MONTERROSA

Anexo(s): 13 folios útiles y escritos

Transcriptor/Elaboró: F. García
Mis Documentos/Memorandos/ Memorando a Archivo Sindical

 MINTRABAJO	CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, 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 Bolívar
Inspector de Trabajo 2**

Número 001

CIUDAD: Cartagena de Indias D. T. y C.	FECHA: 03 01 2017	HORA: 8: 45 A.M
---	--------------------------	------------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	RAFAEL ENRIQUE CHACÓN PACHECO		
No. IDENTIFICACIÓN	73574838		
CALIDAD	Secretario de SINTRAGYPLAC		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Barrio El Campestre		
No. TELÉFONO	3045854897	Correo Electrónico	Sintragyplac2012@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO


HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	GYPLAC S. A.					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE GYPLAC - SINTRAGYPLAC					
CUYA VIGENCIA ES	A partir del 1° de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	CIENTO VEINTIDOS (122)	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional		
				Local		x
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios				

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.


FRANCISCO TOMAS GARCÍA MONTERROSA
 Inspector de Trabajo 2 de Bolívar


RAFAEL ENRIQUE CHACÓN PACHECO
 Depositante

MINISTERIO DE TRABAJO	
DT BOLIVAR	
RADICADO:	00008-2016
FECHA:	03 ENE 2017
HORA:	8:45 Am
SOLUCION:	(11)
	

Cartagena, diciembre 30 de 2016

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Dirección Territorial de Bolívar
E.S.M.

Estimados Señores:

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, tenemos a bien hacer el depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre GYPLAC S.A y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE GYPLAC - SINTRAGYPLAC- , la cual tiene vigencia entre el primero de enero de 2017 y el treinta y uno de diciembre de 2018.

Cordialmente,

Alejandro Jaramillo Gomez
ALEJANDRO JARAMILLO GOMEZ
 Representante legal
 GYPLAC S.A.

David Eduardo Dix Soto
DAVID EDUARDO DIX SOTO
 Presidente
 SINTRAGYPLAC

Dix

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO GYPLAC S.A.

Enero 01 del 2017 a Diciembre 31 del 2018

En la ciudad de Cartagena de Indias el treinta (30) de diciembre de dos mil dieciseis (2.016), se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la empresa **GYPLAC S.A.**, representada por los señores **JORGE HERNAN RAMIREZ OCAMPO, JAISSON IGLESIAS ULLOQUE, EYLIN MENDOZA QUEVEDO y ALBERTO LLANO URIBE** todos mayores de edad, identificados como aparece al pie de sus firmas, por una parte, y por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE GYPLAC S.A -SINTRAGYPLAC-**, representado por los señores **RAFAEL ENRIQUE CHACON PACHECO, JHONNY TREJO BLANQUICET, DAVID EDUARDO DIX SOTO, JOEL LOAIZA R y LUIS FERNANDO LOPEZ ARENIZ**, debidamente autorizados por la Asamblea General del Sindicato, todos mayores de edad y vecinos de Cartagena de Indias, identificados como aparece al pie de sus firmas, por la otra, al llegarse a un acuerdo dentro de etapa de arreglo directo sobre la Denuncia y el Pliego de Peticiones entregado por Sintragyplac a la Dirección Territorial de Bolívar el día treinta y uno (31) de octubre dos mil dieciseis (2016).

La presente Convención queda consignada en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: DENOMINACION DE LAS PARTES.-

Para los efectos del trato legal en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa **GYPLAC S.A.** se denominará en adelante **LA EMPRESA**, y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE GYPLAC S.A -SINTRAGYPLAC-** se llamará **EL SINDICATO**.

SEGUNDA: OBLIGACIONES, RECONOCIMIENTO Y CAMPO DE APLICACIÓN.-

La presente convención colectiva de trabajo se celebra entre la empresa **GYPLAC S.A.** o quien llegare a sustituirla de acuerdo con lo establecido en los artículos 67, 68, 69 y 70 del Código Sustantivo de Trabajo (En adelante CST), sociedad legalmente constituida y existente de conformidad con las leyes de la República de Colombia, con domicilio en Manizales (en adelante denominada **GYPLAC S.A y/o la EMPRESA**) por otra parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE GYPLAC - SINTRAGYPLAC-** organización sindical de primer grado con personería jurídica inscrita en el registro sindical mediante resolución No. 007 de fecha 23 de mayo de 2012, proferida por el ministerio de trabajo. (En adelante denominado **SINTRAGYPLAC y/o EL SINDICATO**).

Las normas convencionales quedan incorporadas a los contratos individuales de trabajo y serán parte integral de ellos, así como de los que se llegaren a celebrar durante su vigencia. El acto jurídico resultante del presente pliego de peticiones, se aplicara a los trabajadores de **GYPLAC S.A.**, de conformidad con lo establecido en el artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo.

En consecuencia, regirá las relaciones laborales entre **GYPLAC S.A.** y sus trabajadores. Así mismo la **EMPRESA** reconocerá **EL SINDICATO** como representante de los trabajadores sindicalizados en los términos de la ley y en consecuencia, solo tendrán validez los acuerdos

que se celebren entre este y aquella. Igualmente reconoce en los términos de la Ley, el derecho de afiliación y participación de los trabajadores en las actividades sindicales.

TERCERA: ESTABILIDAD LABORAL.-

LA EMPRESA garantiza la estabilidad de los trabajadores a su servicio, en la siguiente forma:

a. Terminación del Contrato de Trabajo por Justa Causa.

En caso de que LA EMPRESA tenga intención de dar por terminado el Contrato de Trabajo por justa causa, informará por escrito a la Comisión de Reclamos de EL SINDICATO y al trabajador, las razones que se tienen para dicha decisión. Aquella y/o éste podrán, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación, exponer sus puntos de vista y observaciones ante el Director de Planta o quien haga sus veces. Analizados los puntos de vista y observaciones expuestas, LA EMPRESA tomará la decisión final. Durante el citado lapso de tres (3) días, el trabajador no prestará sus servicios a LA EMPRESA. En el caso de que se decida no dar por terminado el Contrato de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá el salario correspondiente a los tres (3) días.

b. Terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa.

En los casos en los cuales LA EMPRESA dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo sin justa causa, pagará al trabajador las indemnizaciones relacionadas en la tabla siguiente:

AÑO	DIAS LEY	ACUMULAD O	DIAS ADICIONAL ES	TOTAL DIAS
1	30	30	15	45
2	20	50	15	65
3	20	70	30	100
4	20	90	30	120
5	20	110	30	140
6	20	130	40	170
7	20	150	40	190
8	20	170	40	210
9	20	190	45	235
10	20	210	45	255
11	20	230	55	285
12	20	250	55	305
13	20	270	55	325
14	20	290	60	350
15	20	310	60	370
16	20	330		330
17	20	350		350
18	20	370		370
19	20	390		390
20	20	410		410
21	20	430		430
22	20	450		450
23	20	470		470
24	20	490		490
25	20	510		510
26	20	530		530
27	20	550		550
28	20	570		570
29	20	590		590
30	20	610		610
31	20	630		630
32	20	650		650
33	20	670		670
34	20	690		690
35	20	710		710
36	20	730		730
37	20	750		750
38	20	770		770
39	20	790		790
40	20	810		810

Handwritten signature
DIX

Parágrafo 1: Por fracción de año de servicios se indemnizará proporcionalmente al número de días laborados.

c. Para los efectos de sanciones disciplinarias o despidos por justa causa, LA EMPRESA sólo tendrá en cuenta las llamadas de atención, amonestaciones o sanciones ocurridas durante los doce (12) meses anteriores al momento de cometida una falta que implique una decisión.

d. LA EMPRESA no sancionará a ninguno de sus trabajadores sin antes haber sido escuchado en audiencia a descargos. El trabajador, si lo desea, podrá ser asistido por dos (2) representantes del sindicato.

e. LA EMPRESA notificará al trabajador y a EL SINDICATO con setenta y dos (72) horas antes del día de la audiencia y anexará las pruebas que se le indiquen en la citación a descargos.

f. Rendidos los descargos LA EMPRESA tomará la decisión correspondiente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, decisión que será comunicada al trabajador y al sindicato por escrito, quien dentro de los tres (3) días hábiles siguientes podrá apelar ante el superior jerárquico del Jefe de Gestión Humana o quien haga sus veces, para que la revoque, reforme o confirme.

g. Dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir del día siguiente en que LA EMPRESA tuvo conocimiento de la infracción o falta, ésta notificará al trabajador indicándole la falta que se le imputa.

h. Cuando la sanción disciplinaria consista en suspensión, implica por la primera vez hasta seis (6) días calendario y la segunda vez en adelante, hasta veinte (20) días calendario.

CUARTA: SUSTITUCION PATRONAL.-

Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

QUINTA: DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL.-

LA EMPRESA descontará del salario de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO y de los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la Convención, las cuotas sindicales ordinarias, multas y demás deducciones, lo mismo que las cuotas extraordinarias aprobadas por la Asamblea de EL SINDICATO para sus afiliados.

Parágrafo: LA EMPRESA descontará a los trabajadores que se beneficien de la convención, el valor del aumento salarial de los primeros quince (15) días y los girará a EL SINDICATO

SEXTA: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.-

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

LA EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados a sus trabajadores así:

1. Días de permiso. Para cumplir misiones, asistir a congresos, cursos, conferencias o encuentros de carácter sindical, sean éstos locales, regionales, nacionales o internacionales, **LA EMPRESA** concederá permisos remunerados hasta por ciento veinte días (20) días calendario trabajador al año, es decir, que sumados los permisos concedidos a uno o varios trabajadores, no superen los días indicados. En ningún caso podrán hacer uso de esos permisos más de tres (3) trabajadores a la vez, debiendo **EL SINDICATO** solicitarlos a la Jefatura de Recursos Humanos o quien haga sus veces con una antelación no inferior a tres (3) días.

Para los negociadores, **LA EMPRESA** concederá permisos remunerados a sus trabajadores negociadores de las Convenciones Colectivas de Trabajo, durante las etapas de arreglo directo y mediación.

Parágrafo 1: Cuando un trabajador esté haciendo uso de un permiso sindical remunerado, sus salarios se liquidarán de acuerdo a su salario básico.

Parágrafo 2: Los permisos sindicales no suspenden el Contrato de Trabajo. En consecuencia **LA EMPRESA** reconoce el tiempo utilizado para la liquidación de las prestaciones sociales.

2. Viáticos. **LA EMPRESA** reconocerá para el año 2017 la suma de \$112.000 diarios por trabajador con permiso sindical para ciudades distintas de Cartagena de Indias o fuera del país. En el año 2018 el incremento de los viáticos será el correspondiente al aumento salarial.

3. Pasajes aéreos. **LA EMPRESA** pagará el valor de cinco (5) pasajes aéreos ida y vuelta utilizables durante cada año de la vigencia de la Convención, a cualquier ciudad del país, para cumplir todo tipo de misiones de carácter sindical.

SEPTIMA: PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES.-

LA EMPRESA reconocerá a sus trabajadores todas las prestaciones legales, y además, las siguientes prestaciones extralegales:

1. Primas Extralegales.-

LA EMPRESA reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del acto jurídico resultante del presente Pliego de Peticiones, primas extra legales pagadas así: Once (11) días de salario básico en el mes de junio de cada año y once (11) días de salario básico en el mes diciembre de cada año. En caso de retiro de un trabajador, **LA EMPRESA** pagará la prima extralegal en forma proporcional al tiempo de servicio laborado.

2. Prima extralegal de Vacaciones.-

LA EMPRESA reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del acto jurídico resultante del presente Pliego de Peticiones, al momento de entrar a disfrutar su periodo correspondiente de vacaciones, una prima en dinero, equivalente a trece

Handwritten signature/initials

(13) días de salario básico. En caso de retiro de un trabajador de LA EMPRESA pagará la prima de vacaciones en forma proporcional al tiempo de servicio laborado.

3. Auxilio por Maternidad.-

LA EMPRESA en caso del nacimiento de un hijo de trabajador (a), de conyugue o compañera de un trabajador, pagara un auxilio equivalente a:

Año 2017 \$160.000

Año 2018 Incremento correspondiente al salario

LA EMPRESA reconocerá al trabajador (a) el citado auxilio siempre y cuando entregue a Gestión Humana o quien haga sus veces o el correspondiente registro civil de nacimiento.

4. Auxilios Funerarios.-

LA EMPRESA reconocerá al trabajador en caso de fallecimiento del cónyuge, compañera (o) hijos propios y/o adoptivos, sin discriminación de género o condición sexual, padre o madre, un auxilio económico equivalente a quinientos cincuenta mil pesos (\$550.000). LA EMPRESA no reconocerá días adicionales a lo aprobado por la ley. Sin embargo, a discreción de LA EMPRESA y solo en los casos especiales, podrá conceder días adicionales a los legales. En el año 2018 el incremento será el correspondiente al aumento del salario.

LA EMPRESA reconocerá al trabajador el citado auxilio siempre y cuando entregue a Gestión Humana o quien haga sus veces los siguientes documentos:

- Solicitud por escrito.
- Partida de defunción.
- Documentos fehacientes que comprueben el parentesco.

5. Auxilio de Anteojos para Trabajadores.-

LA EMPRESA reconocerá un auxilio de anteojos para compra de lentes de sus trabajadores de noventa mil pesos (\$90.000) y un auxilio económico para monturas de cien mil pesos (\$100.000) por una vez durante la vigencia de la convención y lente otra vez durante la misma vigencia, si el cambio es necesario por prescripción médica. En el año 2018 el auxilio se incrementará en los puntos correspondientes al aumento del salario. El trabajador (a) para hacerse acreedor a este auxilio económico deberá llenar los siguientes requisitos:

- Haber completado como mínimo dos (2) meses de servicio en LA EMPRESA.

Handwritten signature

- Presentar la solicitud por escrito a Gestión Humana o quien haga sus veces.
- Acompañar a la anterior solicitud, la formulación de los anteojos por parte del especialista de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual esta adscrito, o del oftalmólogo u optómetra de la óptica autorizada por gestión humana.
- Tres cotizaciones de ópticas diferentes autorizadas por Gestión Humana o quien haga sus veces.

6. Auxilios educativos para Hijos de Trabajadores y trabajadores.-

LA EMPRESA concederá un auxilio para los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando preescolar y primaria, secundaria, técnicos y tecnológicos, universitarios, técnicos y superiores para trabajadores, pagadero en el mes de febrero de cada año, así:

a) Preescolar y primaria por cada hijo

En 2017	\$90.000
En 2018	Incremento correspondiente al salario

b) Bachillerato por cada hijo

En 2017	\$ 125.000
En 2018	Incremento correspondiente al salario

c) Técnicos y superiores para trabajadores

En 2017	\$ 135.000
En 2018	Incremento correspondiente al salario

e) Becas para estudios técnicos, tecnológicos y universitarios de hijos.

Siete (7) becas para universidad de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000,00) cada una, que se cancelarán en dos pagos semestrales de \$125.000 cada uno.

Siete (7) becas para estudios técnicos y tecnológicos de ciento setenta y un mil pesos (\$171.000,00) cada una, que se cancelarán en dos pagos semestrales de \$85.500 cada uno.

Las becas serán sorteadas entre los solicitantes que llenen la totalidad de los siguientes requisitos:

Presentar solicitud escrita a Gestión Humana o a quien haga sus veces.

*Shul
Dio*

Presentar certificado del instituto y/o universidad donde curse estudios el hijo solicitante.

El trabajador solicitante debe haber cumplido cuando menos un (1) año de servicios a **LA EMPRESA**.

El instituto o universidad donde se cursen los estudios debe ser reconocida y aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

Para participar en el sorteo de las becas, el trabajador solicitante deberá sumar un puntaje mínimo de seis (6), conforme a la tabla siguiente:

1. Tiempo de servicio en **LA EMPRESA**: Un (1) punto por el primer año; dos (2) puntos por año adicional.

2. Número de hijos: Por dos (2) hijos estudiando, un (1) punto; por hijo adicional estudiando, un (1) punto.

3. Salarios:

Hasta \$34.332 diarios (jornal 2016), cuatro (4) puntos.

Desde \$34.332 hasta \$55.556 diarios (jornal 2016), tres (3) puntos.

Desde \$ 55.567 diarios (jornal 2016) en adelante, dos (2) puntos.

Nota: Estas escalas salariales, para efectos del puntaje, se actualizarán para el año 2018, de acuerdo con el porcentaje de incremento de salario.

Cuando el número de aspirantes sea superior al número de becas a otorgar, éstas se concederán en orden descendente en relación con el puntaje obtenido y en los casos de igualdad de puntaje, se hará sorteo.

Se perderá el derecho a las becas por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Por el retiro de **LA EMPRESA**, del trabajador adjudicatario.
- b. Por pérdida del semestre por parte del hijo beneficiario.
- c. Por retiro del alumno, del plantel donde curse sus estudios.

7. Auxilio hijos discapacitados.-

La Empresa pagará en el mes de febrero a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad la suma de doscientos sesenta y cinco mil pesos (\$265.000) por el año 2017 y en el año 2018 el incremento correspondiente al salario.

8. Auxilio por Incapacidad para Laborar.-

Handwritten signature/initials

LA EMPRESA pagará a partir del décimo (10) día de incapacidad ocasionada por enfermedad no profesional, que no reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) respectiva, el ochenta y cinco por ciento (85%) del salario básico del trabajador incapacitado.

9. Venta de Materiales de Construcción.-

LA EMPRESA venderá productos fabricados a los trabajadores con un descuento del 30% del precio público y del 15% del precio público para productos de reventa.

Se entiende que estos productos comprados por los trabajadores, deberán ser utilizados en su propia vivienda o en la de sus padres.

10. Fondo Rotatorio de Vivienda.-

El Fondo Rotatorio de Vivienda tendrá un capital de ciento setenta millones de pesos (\$170.000.000) constituido con aportes de LA EMPRESA. Los intereses del Fondo Rotatorio de Vivienda causados anualmente serán capitalizados.

Operará un Comité de Adjudicaciones integrado por dos (2) representantes de EL SINDICATO y dos (2) representantes de LA EMPRESA. Su gestión estará regulada por un reglamento aprobado unánimemente por el Comité.

11. Auxilio Alimenticio.-

LA EMPRESA reconocerá un auxilio del ochenta por ciento (80%) del valor del costo del almuerzo y la cena que paga al contratista particular del casino.

12. Seguro por muerte del trabajador.

En caso de que fallezca un trabajador, LA EMPRESA reconocerá a quienes legalmente sean sus beneficiarios, un auxilio económico equivalente a catorce millones de pesos (\$14.000.000).

OCTAVA. SERVICIO DE TRANSPORTE.-

LA EMPRESA continuará prestando el servicio que brinda actualmente a los trabajadores, utilizando para tal efecto vehículos que cuenten con adecuadas condiciones de seguridad, confort y aire acondicionado.

NOVENA. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.-

Operará un Comité de Deportes integrado por dos (2) representantes de la Dirección de la Empresa y dos (2) representantes del SINDICATO, el cual tendrá como funciones principales presentar a LA EMPRESA, para su aprobación, la programación anual de deportes y el seguimiento y participación en la ejecución de la misma. De igual forma se destinará un presupuesto que cubra los gastos en las distintas actividades.

DECIMA. REMUNERACIÓN POR ENCARGO DE FUNCIONES.-

Handwritten signature/initials

Cuando un trabajador de la nómina operativa de planta reemplace por primera vez a otro de salario superior, se le reconocerá el 60% de la diferencia entre su salario y el del cargo reemplazado, a partir del día nueve (9) del encargo continuo. La segunda vez se le reconocerá el 100% la diferencia entre su salario y el del cargo reemplazado, a partir del primer día del encargo, para encargos de mínimo nueve (9) días continuos.

DECIMA PRIMERA: RECARGO DIAS CIVICOS DE NOVIEMBRE.-

Cuando un trabajador de la nómina operativa de planta labore los días jueves y/o viernes de noviembre de las fiestas tradicionales de la ciudad, le serán remunerados con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%), sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

DECIMA SEGUNDA: FACTOR SALARIAL.-

Las primas, gratificaciones, bonificaciones, subsidios, auxilios, beneficios sociales, prestaciones habituales u ocasionales, servicios y demás beneficios pactados en la presente Convención Colectiva, no son salario, ni factor de salario en ningún caso.

DECIMA TERCERA: AUMENTO SALARIAL.-

LA EMPRESA incrementará el salario básico de sus trabajadores de la siguiente forma:

Para el primer año de vigencia de la Convención un aumento para todo el personal equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) para 2016 más cero punto setenta y cinco (0.75) puntos, de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

Para el segundo año de vigencia de la Convención un aumento salarial para todo el personal equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) para el 2017 más cero punto cinco (0.5) puntos, de conformidad con los datos oficiales emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

DECIMA CUARTA: VIGENCIA DE LA CONVENCION.-

La vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo será de dos (2) años contados a partir del primero (1º) de enero del año dos mil diecisiete (2017) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil dieciochos (2018).

DECIMA QUINTA: CAMPO DE APLICACION.-

La presente Convención Colectiva se aplicará a los trabajadores de LA EMPRESA conforme a la Ley, con excepción de los que se encuentren en período de prueba y contrato de aprendizaje. Se exceptúan también las personas con salario integral.

Handwritten signature and initials

DECIMA SEXTA: INTEGRIDAD DE LA CONVENCION.-

La presente Convención deroga y deja sin vigencia otras convenciones anteriores, pactos o acuerdos no consignados en éste. En consecuencia, esta Convención Colectiva de Trabajo constituye el régimen de regulación de las relaciones entre LA EMPRESA y los trabajadores.

DECIMA SEPTIMA. PRERROGATIVAS ANTERIORES.-

Los beneficios y demás prerrogativas obtenidas ante la EMPRESA que no se modifican con la presente convención continuarán vigentes y reconocidas por la EMPRESA, y serán editadas en la convención resultante.

DÉCIMA OCTAVA. SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES. La Empresa de conformidad con lo establecido en la ley 1562 y en su sistema de gestión de higiene y seguridad en el trabajo, continuará trabajando en la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes asociados al trabajo.

DECIMA NOVENA. DÍAS DE VACACIONES. La EMPRESA no contará los días sábados como hábiles para efecto del tiempo de disfrute de las vacaciones.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, en Cartagena de Indias el treinta (30) de diciembre del año dos mil dieciseis (2016), en cuatro ejemplares, uno (1) para LA EMPRESA, uno (1) para EL SINDICATO y dos (2) para el Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Bolívar.

POR LA EMPRESA:


ALBERTO LLANO URIBE
CC. 10.236.643



JORGE HERNAN RAMIREZ OCAMPO
CC. 10.024.563



JAISSON IGLESIAS ULLOQUE
CC. 1.047.383.047



EYNIN MENDOZA QUEVESO
CC. 1.128.050.806

POR EL SINDICATO:

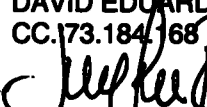

RAFAEL ENRIQUE CHACON PACHECO
CC. 73.574.838



JHONNY TREJO BLANQUICETH
CC. 73.140.961



DAVID EDUARDO DIX SOTO
CC. 73.184.168



JOEL LOAIZA R
CC. 8.870.307



LUIS FERNANDO LOPEZ ARENIZ
CC. 73.208.347