



<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b> 08SI2017711700100000225
	<b>Fecha</b> 2017-11-27 10:25:15 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b> D. T. CALDAS
	<b>Depen</b> GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
<b>Anexos</b> 0	<b>Folios</b> 1
	
COR08SI2017711700100000225	

Manizales, 27 de noviembre de 2017.

Al responder por favor citar este número de

radicado

MEMORANDO

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
COORDINADORA GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL  
CRA 14 No. 99-33  
EDIFICIO TORRE REM PISO 10 AL 13  
BOGOTA D.C.

*archivo sindical*

DE: INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO: Remisión Constancia de Deposito No. 7 del 22/11/2017

Con la presente me permito hacer remisión de la CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA celebrada entre la empresa MABE COLOMBIA S.A.S. y los sindicatos SINDICATO DE TRABAJADORES DE MABE COLOMBIA "SINTRAMABE" y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORA, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME". Y el documento enunciado para el efecto

Atentamente,

ALVARO CUMPLIDO RUIZ

Anexo: Un (1) folio, formato diligenciado de constancia de convención colectiva  
Veinte y cuatro (24) folios convención colectiva y acta extraconvencional

COD 20146

 <b>MINTRABAJO</b>	<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 Caldas  
 Inspector de Trabajo de Manizales

Número   7  

<b>CIUDAD:</b>	<b>MANIZALES</b>	<b>FECHA:</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>2017</b>	<b>HORA</b>	<b>03:20 P.M.</b>
----------------	------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	<b>MARIA CONSUELO PINEDO PALAU; EDIBERTO ACOSTA VALENCIA; JHON FREDDY OSORIO GALEANO</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>31.412.167; 10.247.169, 75.069.829</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>SEGUNDO SUPLENTE DEL PRESIDENTE; PRESIDENTE SINTRAMABE; PRESIDENTE SINTRAIME</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>CARRERA 21 No. 74-100 BARRIO ALTA SUIZA MANIZALES</b>		
<b>No. TELÉFONO</b>	<b>8783712</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>Mariac.pinedo@mabe.com.co</b>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pacto Colectivo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Contrato Sindical</b>	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>MABE COLOMBIA S.A.S.</b>					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Trabajadores</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>SINDICATO DE TRABAJADORES DE MABE COLOMBIA "SINTRAMABE" Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORA, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME"</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>01/01/2018 HASTA 31/12/2019</b>					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>935</b>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		<b>Nacional</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<b>Local</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		<b>24</b>		

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.

Nota: Se anexa a ala presente acta extra convencional con cuatro (4) folios

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



**ALVARO GIOVANY CUMPLIDO RUIZ**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



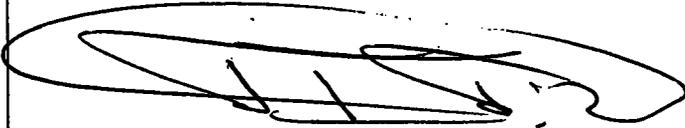
**MARIA CONSUELO PINEDO P.**  
Segundo Suplente del Presidente



**EDILBERTO ACOSTA VALENCIA**  
Presidente SINTRAMABE



**JHON FREDDY OSORIO GALEANO**  
Presidente SINTRAIME



**JORGE IVA JIMENEZ VELEZ**  
Asesor T.P. 43608

---

# mabe

## MABE COLOMBIA S.A.S

Trigésima Primera

Convención Colectiva De Trabajo

### 2018 – 2019



SECCIONAL  
MANIZALES



## CAPITULO I

### DISPOSICIONES NORMATIVAS

Artículo 1o. Normas Generales de la Convención Colectiva de Trabajo.

1. La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga de una parte a la Empresa "MABE COLOMBIA S.A.S" y de otra parte a los sindicatos "SINDICATO DE TRABAJADORES DE MABE COLOMBIA" - "SINTRAMABE" con personería jurídica No. 000966 de abril 8 de 1994 y "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, METÁLICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR" - "SINTRAIME", con personería jurídica No.1239 de julio 26 de 1967, como representantes del personal de la empresa tanto para la solución de conflictos individuales como colectivos.

2. a. Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo benefician a todo el personal de Nómina semanal y mensual que esté incluido en los escalafones operativo, técnico y personal de oficinas que aportan a la Convención Colectiva de Trabajo. Dicho escalafón será actualizado de acuerdo al artículo 43 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Estas normas no se aplican a los empleados de Nómina privada.

b. Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales de trabajo de duración indeterminada o sin fijación de término celebrados por escrito entre la empresa y los trabajadores indicados en el literal anterior, mientras tales contratos no se encuentren suspendidos.

c. Ellas no rigen para otra clase de contratos, tales como: Contratos ocasionales, accidentales o transitorios, para realización de una obra determinada, a término fijo, de honorarios, servicios profesionales o que estén en período de prueba, a excepción de los artículos que expresamente determinen lo contrario.

3. a. Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicarán preferencialmente al Código Sustantivo de Trabajo y a las disposiciones legales que otorguen derechos, prestaciones o indemnizaciones inferiores a los establecidos en ellas; pero en caso de que disposiciones legales vigentes u otras nuevas que decreten sean más favorables al trabajador, se aplicarán estas.

b. En caso de oposición, contradicción, conflicto o duda entre dos normas, el trabajador se acogerá a la ley de la favorabilidad, la cual se aplicará en su integridad.

4. La presente Convención Colectiva de Trabajo prevalecerá sobre los reglamentos de trabajo y de higiene.

5. Lo establecido en esta Convención Colectiva de Trabajo, será imputado por la empresa, a aquello que la ley ha establecido o estableciere sobre la materia.

6. De acuerdo a la Constitución Política de Colombia en su artículo 38, la empresa y sus empleados administrativos seguirán garantizando el derecho a la libre asociación y no tomarán represalias frente a ningún trabajador en razón de la simple participación suya en actividades sindicales.

7. En el evento de presentarse una sustitución patronal o cambio de razón social de la empresa "MABE COLOMBIA S.A.S.", los trabajadores de esta empresa continuarán disfrutando de los mismos derechos y garantías individuales y colectivas consagradas en la **Convención Colectiva de Trabajo** vigente en el momento de presentarse dichos eventos y serán representados por la(s) organización(es) sindical(es) existente(s) o por la(s) organización(es) federativa(s) a la(s) cual(es) esté(n) afiliado(s) el(los) sindicato(s).

8. En las reuniones que participen los sindicatos con la empresa podrán asistirse de un miembro de las confederaciones y/o federaciones a las que pertenezcan, si así lo requieren.

## CAPITULO II

### BENEFICIOS ECONOMICOS

#### ARTICULO 2o. Salarios.

a. Para los trabajadores al servicio de la Empresa en la fecha de la firma de esta Convención Colectiva de Trabajo, se conviene que con base en el sueldo fijo ordinario que cada trabajador tenga al treinta y uno (31) de Diciembre del año dos mil diecisiete (2017), la Empresa les realizará un aumento equivalente **al I.P.C. Nacional entregado por el DANE correspondiente al periodo enero 1 del año 2017 a Diciembre 31 del año 2017, más el dos por ciento (2%), a partir del primero (01) de enero del año dos mil dieciocho (2018) y, el I.P.C. Nacional entregado por el DANE correspondiente al periodo enero 1 del año 2018 a Diciembre 31 del año 2018, más el uno cinco por ciento (1,5%) a partir del primero (01) de Enero del año dos mil diecinueve (2019)**, con base en el sueldo fijo ordinario que cada trabajador tenga al treinta y uno (31) de Diciembre del año dos mil dieciocho (2018). En caso de que el incremento del salario mínimo legal vigente para los años 2018- 2019 sea superior al aumento acordado en la negociación colectiva para estos años, la empresa reconocerá como aumento el del salario mínimo legal vigente.

b. Las partes convienen que, si durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, el Gobierno ordena aumentos o reajustes generales de salarios, la Empresa los hará adicionalmente a los que concede por esta **Convención Colectiva de Trabajo**.

#### c. Salario mínimo.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la Empresa pagará el salario mínimo de Ley más un treinta y cinco por ciento (35%) diario.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo el salario mínimo del nivel diez (10) del Escalafón será el salario mínimo de Ley más un treinta y cinco por ciento (35%) diario.

#### ARTICULO 3o. Sistema de Bonificación.

La Bonificación por Productividad será de acuerdo a la reglamentación que para el efecto determine la Empresa, la cual será evaluada cada año por empresa y sindicatos y se dará a conocer con anticipación en cada mes los factores con sus respectivos objetivos que inciden sobre la bonificación, así como los resultados del mes anterior.

**La bonificación individual por productividad tendrá un mínimo de \$ 30.500 por persona, para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y \$ 32.000 por persona, para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. Cubre los mismos cargos a los cuales se les ha venido pagando dicha bonificación. Esta bonificación se considera salario.**

Esta se pagará en la semana del día 15 de cada mes. La empresa entregará a los sindicatos los indicadores con sus respectivos objetivos y resultados, cada mes.

#### **ARTICULO 4o. Subsidio Familiar.**

a. La Empresa continuará pagando directamente el subsidio familiar a aquellos trabajadores que, por razón de aumentos de salarios pierden el derecho al pagado por la Caja de Compensación Familiar de la respectiva ciudad dentro de las mismas reglamentaciones exigidas por ésta.

b. El subsidio pagado por la empresa no se considerará salario para ningún efecto.

#### **ARTICULO 5o. Primas Extraordinarias.**

a. En junio de cada año la Empresa reconocerá una Prima Extraordinaria equivalente a diecinueve (19) días de salario promedio, liquidados con base en las ganancias de cada trabajador en el respectivo semestre. Su pago se efectuará a más tardar el 15 de junio de cada año y la liquidación y pago de esta prima se hará con base en las ganancias de cada trabajador correspondientes a los meses de enero a junio de cada año.

b. En Diciembre de cada año la Empresa reconocerá una Prima Extraordinaria equivalente a veintiocho (28) días de salario promedio, liquidados con base en las ganancias de cada trabajador en el respectivo semestre, la cual deberá pagarse, a más tardar, el quince (15) de dicho mes. La liquidación y pago de esta prima se hará con base en las ganancias de cada trabajador correspondientes a los meses de julio a diciembre de cada año.

c. Cada una de estas dos primas será pagada al trabajador proporcionalmente al tiempo de servicio durante el semestre respectivo, después del período de prueba y también en caso de retiro de la Empresa si no hubiese sido despedido por justa causa.

#### **ARTICULO 6o. Vacaciones y Prima de Vacaciones.**

a. Para el cómputo de las Vacaciones se contarán como no hábiles los días sábados, por ser estos libres de acuerdo con el Artículo cuarenta y cinco (45) de esta misma **Convención Colectiva de Trabajo**. Así mismo para el personal que labore el 50% de su jornada al día, como mínimo al año, se computarán como no hábiles los días 24 y 31 de Diciembre. Las vacaciones se liquidarán tomando como base el salario promedio de las ganancias de cada trabajador en el respectivo semestre.

b. La empresa pagará una **prima de vacaciones equivalente a diecinueve (19) días** de salario por cada período, en el momento en que el trabajador salga a hacer uso de ellas, liquidándolo con el salario promedio de cada trabajador en el respectivo semestre. La prima de vacaciones, se tendrá en cuenta para liquidar los ajustes.

c. En caso de retiro voluntario o de terminación del Contrato, que no sea por justa causa los trabajadores con más de un (1) año continuo de servicio en la Empresa tendrán derecho, además de lo ordenado por la Ley, a la liquidación proporcional de vacaciones y de la prima o

primas correspondientes, por cualquier periodo de servicio, todo ello dentro de la limitación y base de salario anotada en el numeral anterior.

d. La empresa podrá dar vacaciones anticipadas, en los casos en que lo juzgue conveniente y especialmente tratando con ello, hasta donde sea posible, de evitar la reducción de personal. En tal caso la empresa dará a conocer por escrito a las Juntas Directivas de los Sindicatos, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que se iniciarán tales vacaciones.

Sin embargo, la empresa preferentemente dará vacaciones colectivas en el mes de diciembre y comunicará por escrito esta decisión a los Sindicatos por lo menos con un (1) mes de anticipación y su fecha exacta con quince (15) días de antelación.

e. Si un trabajador saliese a disfrutar sus vacaciones y la empresa necesitase de sus servicios y si se las interrumpe, le reconocerá un valor equivalente al 70% del salario básico de los días pendientes por disfrutar y le será pagado dicho valor en el momento en que saliese a disfrutar el resto de las vacaciones pendientes, que fueron interrumpidas.

f. En el evento de que el trabajador disfrute anticipadamente de sus vacaciones, estas se re liquidarán cuando el trabajador cumpla años de servicio y si hay diferencias a favor, estas serán pagadas al trabajador. En caso contrario, no se hará ningún descuento. Esta bonificación en dinero no se considerará salario para ningún efecto.

g. El personal incapacitado que ingrese cinco días antes del inicio de las vacaciones colectivas, tendrá derecho al disfrute y pago de estas a quienes se encuentren incapacitados se les pagará la prima de vacaciones, sino tienen salario promedio por encontrarse incapacitados se les pagara en base a su salario básico.

#### ARTICULO 7o. Prima de Antigüedad.

a. Los trabajadores que durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio continuos o discontinuos, siempre y cuando la interrupción no sea superior a tres (3) años, la empresa le reconocerá una prima en tiempo o en dinero, a escogencia del trabajador así:

<b>AL CUMPLIR LOS SIGUIENTES AÑOS</b>	<b>SE DARA EN TIEMPO</b>	<b>O SE PAGARA EN DINERO</b>
<b>5 años de servicio</b>	<b>8 días hábiles</b>	<b>72% salario promedio</b>
<b>10 años de servicio</b>	<b>13 días hábiles</b>	<b>104% salario promedio</b>
<b>15 años de servicio</b>	<b>19 días hábiles</b>	<b>137% salario promedio</b>
<b>20 años de servicio</b>	<b>24 días hábiles</b>	<b>170% salario promedio</b>
<b>25 años de servicio</b>	<b>29 días hábiles</b>	<b>190% salario promedio</b>
<b>30 años de servicio</b>	<b>34 días hábiles</b>	<b>219% salario promedio</b>
<b>35 años de servicio</b>	<b>39 días hábiles</b>	<b>260% salario promedio</b>
<b>40 años de servicio</b>	<b>44 días hábiles</b>	<b>306% salario promedio</b>
<b>45 años de servicio</b>	<b>48 días hábiles</b>	<b>319% salario promedio</b>

b. En caso de que el reconocimiento se haga en tiempo, los días libres serán concedidos al trabajador y este deberá comenzar a disfrutarlos dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que lo solicite.

c. En caso de que el trabajador optase por el pago de dinero, este se hará con base en el promedio de salario de los seis (6) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que

cumpliese cualquiera de los citados periodos de antigüedad. A los trabajadores que se pensionen por vejez se les pagará proporcionalmente su prima de antigüedad.

### CAPITULO III

#### VIVIENDA

ARTICULO 8o. Vivienda.

a. Para la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa mantendrá un fondo rotatorio de vivienda así:

	AÑO 2.018	AÑO 2.019
FONDO ROTATORIO:	\$ 1.146.417.597	\$ 1.318.380.236

b. Los préstamos para vivienda serán otorgados por la Empresa según el Estatuto que figura anexo a esta Convención Colectiva de Trabajo y que hace parte integral de ella.

### CAPITULO IV.

#### SALUD

ARTICULO 9o. Servicios Asistenciales.

a. Primeros Auxilios:

El Servicio de Primeros Auxilios se prestará en la fábrica por medio de Salud Ocupacional a través de enfermeras que den prioridad a ese servicio, de Lunes a Sábado de 6 am a 10 pm; además que se ocupe del análisis e investigación de los accidentes de trabajo y evaluación de los puestos de trabajo. Se mantendrá un botiquín dotado para primeros auxilios en la Brigada de Seguridad con el stock necesario de los elementos médicos certificados por la A.R.L., a la cual está afiliada la empresa, y el cual será revisado por un representante de las organizaciones sindicales para su eficaz cumplimiento, especialmente para trabajadores de turnos nocturnos y días festivos.

b. Permisos para citas médicas:

La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores con una hora de anticipación a la cita programada, para legalizar y asistir a citas médicas, exámenes de laboratorio y citas odontológicas, ordenados para ellos por la EPS o por médico de la Empresa.

ARTICULO 10o. Maternidad y Lactancia.

La Empresa garantizará a toda trabajadora embarazada (madre biológica) la licencia de maternidad de 18 semanas en la época de parto de acuerdo a la legislación laboral vigente. Además de lo anterior se concederá para estos casos doce (12) días de descanso remunerado.

b. Lactancia.

Durante los seis (6) primeros meses de vida del hijo de una trabajadora ésta tendrá derecho a sesenta (60) minutos diarios para dar de comer o atender a su hijo en este tiempo de lactancia, si el lugar de residencia de la criatura o la sala-cuna donde estuviese custodiado estuviese situada a más de diez (10) cuadras de las instalaciones de la Empresa.

Estos sesenta (60) minutos pueden ser concedidos en un sólo período al iniciar o al terminar la jornada de trabajo o en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno, al iniciar y al terminar la jornada ordinaria, de acuerdo a las circunstancias del transporte y según acuerdo con su respectivo jefe inmediato. Este permiso llevará consigo el pago, por parte de la Empresa del subsidio de transporte correspondiente a los viajes efectuados.

**c. Sala-cuna o Guardería.**

La empresa contratará Sala-cuna o Guardería para el cuidado de los niños menores de cinco (5) años, hijos de trabajadoras y pagará por su cuenta el valor que ocasione el cuidado de estos niños durante el tiempo que la trabajadora esté laborando en la Empresa.

Las sala-cunas o Guarderías contratadas por la Empresa estarán ubicadas de acuerdo con las necesidades. Se entiende que la contratación de Sala -cunas o Guarderías la hará la empresa de acuerdo a las disponibilidades de estas instituciones y las trabajadoras se someterán a los reglamentos establecidos en ellas.

**ARTICULO 11o. Lentes Correctores.**

a. Si por prescripción del Médico de una E.P.S. o del Médico de la empresa, el trabajador necesita la adaptación o el cambio posterior de anteojos correctores, la Empresa pagará en su totalidad el valor de los cristales o lentes de contacto y le reconocerá por una sola vez, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo para la compra de la montura hasta la suma de **ochenta y cuatro mil seiscientos noventa y tres pesos (\$84.693)**, para los dos (2) años de vigencia de la presente **Convención Colectiva de Trabajo**.

b. Si el trabajador pierde o rompe sus lentes, es entendido que deberá pagar por su cuenta los nuevos que requiera salvo en el evento de accidente de trabajo, en cuyo caso, la Empresa le pagará al trabajador el valor de sus lentes y la montura correspondiente

**ARTICULO 12o. Servicios Médicos Para Familiares.**

1. Los trabajadores de la Empresa se afiliarán al sistema de Seguridad Social en Salud en la EPS que el trabajador escoja. Serán beneficiarios del trabajador: El cónyuge, a falta de cónyuge, la compañera o compañero permanente legalmente registrada (o), los hijos menores de dieciocho (18) años, o de cualquier edad si tienen incapacidad permanente, según certificado expedido por el médico de la Empresa, y que dependa económicamente del trabajador, los hijos entre dieciocho (18) y los veinticinco (25) años cuando sean estudiantes de tiempo completo y dependan económicamente del trabajador. Quedan excluidos de los beneficios de la presente reglamentación aquellos beneficiarios no contemplados anteriormente, pero si podrán acceder a los servicios de acuerdo a lo establecido en la Ley 100 de 1993.

2. La Empresa pagará el ciento por ciento (100%) causado por concepto de cuotas moderadoras y copagos que se den en la EPS, por la prestación de sus servicios a la cual el trabajador y sus beneficiarios estén afiliados.

3. Así mismo la Empresa pagará el ochenta y cinco (85%) por ciento del valor de los servicios médicos, Hospitalarios, quirúrgico, ortopédico, radiográfico, análisis de laboratorio,

drogas prescritas por sus médicos, oftalmología y tratamiento médico o quirúrgico de enfermedades de la Cavidad Bucal entendiéndose éste como, exámenes clínicos, profilaxis, extracciones simples con sus radiografías, todo ello ejecutado por Odontólogos contratados por la Empresa, cuando el trabajador pague por su cuenta los mismos, a los beneficiarios indicados en el numeral uno (1) de este artículo.

4. Si por prescripción de un médico de la EPS le formula a un beneficiario de un trabajador de la Empresa, y que esté afiliado a dicha EPS algún medicamento que esté por fuera de los definidos en el manual de medicamentos esenciales y terapéutica, la Empresa asumirá el ciento por ciento (100%) de su costo.

5. La Empresa con el ánimo de mejorar los servicios médicos prestará la asesoría del médico de la Empresa cada vez que un beneficiario requiera de una hospitalización ordenada por un médico de la EPS. Para ello, todo lo correspondiente a hotelería se pagará previo descuento de lo reconocido por el POS y la diferencia se asumirá de la siguiente forma: Un ochenta y cinco por ciento (85%) lo reconoce la Empresa y el quince por ciento (15%) lo asume el trabajador y se descontará por nómina con pago a doce (12) meses.

6. La Empresa asumirá los periodos mínimos de cotización para los beneficiarios del trabajador en tiempo y costo, en la EPS que este afiliado el trabajador.

7. Como apoyo al sistema de calidad de atención a usuarios, la Empresa se compromete a conformar un Comité integrado por un representante de cada uno de los Sindicatos, dos representantes por la Empresa y un representante de la EPS, donde se encuentre el mayor número de afiliados.

8. Queda a mera liberalidad de los beneficiarios, la escogencia de la prestación del servicio y/o beneficios entre los que den las EPS y los contemplados en el numeral tres (3) de este artículo.

9. En caso de que por primera vez sean prescritos anteojos correctores a los familiares ya indicados, el trabajador recibirá una ayuda de **cuarenta y nueve mil quinientos noventa y cinco pesos (\$49.595)** por año durante la vigencia de la presente **Convención Colectiva de Trabajo**.

En caso de que por prescripción médica deban cambiar los lentes correctores, el trabajador recibirá una ayuda de **cuarenta y nueve mil quinientos noventa y cinco pesos (\$49.595)** por año durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

10. Cuando el trabajador pague por su cuenta consultas médicas y drogas, la Empresa le reembolsará en un plazo de una semana después de haber presentado los recibos correspondientes.

11. La Empresa y las Organizaciones sindicales expresan su voluntad y compromiso de colaborar conjuntamente en la ejecución y cumplimiento del programa de salud ocupacional, con el propósito de asegurar el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores de la Empresa.

En desarrollo de lo anterior la Empresa se compromete, al tenor de lo previsto en las normas legales y reglamentarias que rigen la materia a:

a. Suministrar la información necesaria y la instrucción adecuada sobre riesgos en el trabajo a ejecutar, a todo trabajador que ingrese a la Empresa o que sea reubicado en el nuevo cargo.

b. Suministrar a los trabajadores los equipos y elementos de protección necesarios y a exigir la obligatoriedad de su uso.

c. Programar cursos de capacitación e información dirigidos al personal de trabajadores, en las áreas de seguridad industrial, medicina e higiene del trabajo.

Por su parte las organizaciones sindicales se comprometen a:

a. Procurar que sus afiliados acepten y cumplan las medidas de seguridad e higiene establecidas y al uso permanente de los equipos y elementos de protección personal.

b. Recomendar, a través de sus representantes en el Comité de Seguridad, las acciones que estimen conducentes al logro de los objetivos expuestos en este artículo.

c. Brindar directamente o a través de entidades especializadas, capacitación e información a sus afiliados sobre seguridad industrial, medicina e higiene del trabajo.

En cumplimiento de lo anterior, la Empresa durante la vigencia de la convención realizará un programa de Salud Ocupacional Higiene y Seguridad Industrial dirigido a todo el personal y encaminado a la prevención de Riesgos Profesionales o de Seguridad Industrial y en los aspectos relacionados en Salud y seguridad Industrial.

**Parágrafo: Descuentos por Servicios Médicos.**

Las deudas de cada trabajador, por concepto de consulta médica, drogas, clínica y otros servicios médicos, se descontarán por la empresa en la siguiente forma:

a. Trabajador con salario básico hasta cuatro (4) salarios mínimos, cancelará en un plazo máximo de dieciocho (18) meses.

b. Trabajador con salario básico superior a cuatro (4) salarios mínimos legales, cancelará en un plazo máximo de doce (12) meses.

En el mes que lleguen nuevos cargos a la cuenta del trabajador, el nuevo saldo se distribuye en el plazo máximo para determinar la nueva cuota.

Los plazos atrás indicados sólo rigen para esta Convención Colectiva de Trabajo y deben revisarse a su vencimiento de acuerdo a futuros salarios.

Este sistema se establece para los trabajadores que se beneficien de los Servicios médicos establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTICULO 13o. Enfermedad, Accidentes e incapacidades.**

a. Mientras las E.P.S. no cambien su reglamentación en materia de subsidio por enfermedad no profesional, la Empresa se obliga a lo siguiente:

Durante el tiempo que dure la incapacidad expedida por la E.P.S., hasta por el término de ciento ochenta (180) días, la Empresa reconocerá el valor total del salario al trabajador.

La empresa hará un acompañamiento a todo el personal que permanezca incapacitado por más de 60 días, hasta definir su situación con la EPS, y/o ARL y/o Fondo de Pensiones.

La Empresa hará uso del derecho de recuperar, de la E.P.S, el valor del subsidio que dicha entidad reconoce en cada caso, para lo cual el trabajador incapacitado entregará al área de Recursos Humanos, debidamente firmadas, la boleta o boletas de incapacidad correspondientes.

b. El personal incapacitado por accidentes recibirá la bonificación como si estuviese trabajando.

c. En caso de que sobrepase de cinco (5) días la incapacidad por enfermedad certificada por médicos de la E.P.S., el trabajador incapacitado recibirá la bonificación como si estuviese trabajando.

## **CAPITULO V**

### **ESTABILIDAD**

#### **ARTICULO 14o. Indemnización por Gran Invalidez.**

En caso de que la Empresa retire a un trabajador por invalidez calificada por el procedimiento legal ordinario ya sea causada por accidente durante el trabajo, fuera de él o por enfermedad, la Empresa le pagará, además de las prestaciones sociales establecidas en la Ley, la tabla de Indemnización pactada en el Artículo 19o, de esta Convención Colectiva de Trabajo. Además, la empresa y el trabajador gestionarán ante la aseguradora, el seguro por invalidez, que se tiene para todo el personal.

#### **ARTICULO 15o. Servicio Militar, Suspensión y Reanudación del Contrato de Trabajo.**

a. En caso de suspensión del Contrato por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar obligatorio, su reincorporación queda sujeta a lo ordenado en el numeral 5 del Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo.

b. Se entiende que cumplidas tales disposiciones, será reincorporado con el salario que tenía en el momento de la suspensión del Contrato al que se agregarán aquellos aumentos generales que hubiese concedido la Empresa dentro del lapso obligatorio del servicio militar.

#### **ARTICULO 16o. Despido colectivo y liquidación de la Empresa.**

a. La Empresa reafirma su política de conservar en su empleo a sus trabajadores, dentro de un sano desarrollo de las actividades que le son propias.

b. Cuando la Empresa considere que necesita hacer despidos colectivos o terminar labores, parcial o totalmente, en forma transitoria o en forma definitiva, por causa de orden económico o técnico, se ajustará a las disposiciones legales que sobre la materia se hallen vigentes en el momento en que se presenten los hechos.

Sin embargo, aún en tales casos, la Empresa investigará si tiene disponibles puestos vacantes, con miras a transferir a los trabajadores, si ello fuese posible, para lo cual tendrá en cuenta especialmente: antigüedad, aptitud, conocimientos, eficiencia y conducta del trabajador, respecto a los otros cargos que puedan resultar.

Más aún, en el momento de nuevos enganches de personal, después de despidos colectivos por causas económicas o técnicas, la Empresa dará prelación a los trabajadores despedidos, dentro de las condiciones estipuladas.

c. La Empresa notificará a los trabajadores la fecha precisa de liquidación o clausura definitiva, así como la suspensión de actividades durante más de ciento veinte (120) días (literales e y f numeral 1 Artículo 6o. Decreto 2351 de 1965) en caso de presentarse cualquiera de estas circunstancias.

d. Pero en el caso de liquidación o clausura definitiva, pagará también a cada trabajador la indemnización que le corresponda dentro de las condiciones de la tabla de indemnizaciones pactada en esta Convención Colectiva de Trabajo, en el Artículo 19o.

e. En caso de cierre intempestivo, la Empresa pagará los salarios, prestaciones, indemnizaciones y sanciones que legalmente lleguen a corresponder por mandato de autoridad competente.

#### **ARTICULO 17o. Justas causas para la Terminación del Contrato.**

El Contrato de Trabajo termina con base en las causales indicadas en la Ley, exceptuando los numerales 9,13 y 15 del Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

**ARTICULO 18o. Renuncia del trabajador y Terminación del Contrato según numerales 9,13 Y 15 del artículo 7o. Del decreto 2351 de 1965.**

1. Como garantía de estabilidad para sus trabajadores, la Empresa aplicará lo siguiente:

a. La Empresa acepta que tratándose de trabajadores con contratos a término indefinido, no hará uso, como justa causa para darlos por terminados unilateralmente, de los numerales 9 y 13 del Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

b. En el caso de terminación unilateral del Contrato de Trabajo por invocación del numeral 15 del aparte a, del Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, La Empresa pagará al trabajador, además de las prestaciones legales indicadas en el Artículo, la indemnización correspondiente a la terminación unilateral que no sea por justa causa.

2. Redúcese a quince (15) días el monto del preaviso y/o la indemnización previstos en el numeral 7o. del Artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965, para los casos de terminación unilateral sin justa causa del Contrato de Trabajo por parte del Trabajador.

#### **ARTICULO 19o. Indemnización por Terminación del Contrato de Trabajo.**

En caso de terminación unilateral por parte de la Empresa que no sea por justa causa, de contratos a término indefinido celebrados o que se celebrasen durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se pagará al trabajador la siguiente indemnización según el tiempo de servicio continuo o discontinuo, la cual incluye la indemnización legal y la incrementa, por lo cual la Tabla Convencional aquí contenida se aplicará con exclusión de la establecida en el Artículo 6o de la Ley 50 de 1990.

#### **TABLA**

a. Cincuenta y un (51) días de salario cuando el trabajador tuviese un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

b. Si el trabajador tuviese más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5), se le pagarán treinta y seis (36) días adicionales de salario sobre los cincuenta y un (51) básicos del literal a., por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción

c. Si el trabajador tuviese cinco (5) años o más de servicio y menos de diez (10), se le pagarán cuarenta y tres (43) días adicionales de salario sobre los cincuenta y un (51) básicos del literal a., por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d. Si el trabajador tuviese diez (10) años o más de servicio, se le pagarán sesenta y ocho (68) días adicionales de salario sobre los cincuenta y un (51) básicos del literal a., por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

## CAPITULO VI

### AUXILIOS ESPÉCIALES

#### ARTICULO 20o. Muerte del Trabajador.

En caso de muerte de un trabajador, la Empresa reconocerá como Gastos de Entierro y a quien compruebe haber sufragado tales gastos, el auxilio previsto en la Ley al efecto, más un treinta por ciento (30%).

Además de lo anterior, la Empresa reconocerá a su esposa, compañera y/o hijos, o a los padres, según el caso, una suma equivalente a la pertinente indemnización por despido sin justa causa por parte del patrono que establece el Artículo 19o. de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Si el trabajador fallecido tuviese diez (10) años o menos de servicios, la Empresa le reconocerá a los familiares arriba indicados la suma de un millón trescientos ochenta y dos mil ciento cincuenta pesos (\$1.382.150), adicionales a las cantidades establecidas en este Artículo.

#### ARTICULO 21o. Auxilio para Viudas.

Para los trabajadores casados y a solicitud del interesado, la Empresa contratará un Seguro de Vida equivalente a doce (12) sueldos, con un máximo de \$60.000=. La prima correspondiente será pagada en un cincuenta por ciento (50%) por la Empresa y el otro cincuenta por ciento (50%) por el trabajador interesado a quien se le descontará el valor en doce (12) cuotas mensuales.

#### ARTICULO 22o. Alimentación.

La Empresa prestará servicio de restaurante a los trabajadores para desayuno, almuerzo y comida, según el caso, dentro de las horas que les correspondiese según su jornada de trabajo. Cada trabajador deberá pagar por cada servicio que tome en el restaurante general el valor de un peso (\$1,00) por cada mil pesos (\$1.000) de su sueldo mensual básico.

En las ciudades diferentes a Manizales, donde no se presta el servicio de restaurante se pagará una suma sustitutiva equivalente a seis mil doscientos cincuenta pesos (\$6.250) diarios, para los dos años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para hacer uso del servicio de restaurante, se establece la siguiente reglamentación:

a. Para trabajadores que hayan de laborar horas extras hasta las nueve (9:00) p.m., mínimo y a los que tengan que laborar por lo menos tres (3) horas extras durante las horas del día, la empresa prestará el servicio de restaurante y no le cobrará al trabajador la prestación del servicio. Para los trabajadores que laboren horas extras en el turno de 6:00 A.M a 2 P.M,

recibirán el servicio de almuerzo. **Para trabajadores que laboran tres horas extras nocturnas se les dará un refrigerio después de las 10 pm.**

b. Para trabajadores que laboren en turnos rotativos, la empresa prestará el servicio de restaurante, de acuerdo a su jornada de Trabajo, tomara el servicio que le corresponda en el restaurante y dentro de la jornada de Trabajo. Para trabajadores que laboren jornada al día, la alimentación se tomará en 30 minutos diarios, por fuera de la jornada de trabajo.

c. A los trabajadores que tengan que laborar con sustancias tóxicas o dañinas, o en condiciones ambientales perjudiciales al organismo, la Empresa les suministrará medio litro de leche por día.

d. Dentro de las reglamentaciones de la Empresa, al personal se le continuara sirviendo un refrigerio si su jornada de trabajo es de ocho (8) horas, o dos (2) si su jornada es al día.

El personal de turnos primero, segundo, tercero y al día, seguirán tomando su desayuno, almuerzo o comida con un tiempo de treinta (30) minutos.

La Empresa se compromete a brindar un refrigerio al personal de la Empresa, en turno nocturno, a partir de las 10:00 p.m. de buena calidad y variado.

e. A los trabajadores de producción, que estudien en horas nocturnas, la Empresa le suministrara la comida en forma gratuita.

La alimentación suministrada por la Empresa y la suma sustitutiva, no se considerará salario para ningún efecto.

f. **La empresa informará la primera semana de marzo de cada año a los presidentes de los sindicatos la fecha de licitación del servicio del restaurante y tendrá en cuenta las sugerencias de estos.**

#### ARTICULO 23o. Transporte.

a. En las ciudades que no tienen establecido ningún sistema de transporte, la Empresa pagará el subsidio legal de transporte al trabajador que reúna los requisitos legales para recibirlo y cuando su hora de entrada o salida deba ser entre las 5:30 a.m. y las 7:00 p.m.

A este trabajador se le pagará en vez de subsidio legal de transporte, una suma por cada viaje, equivalente a la tarifa oficial en bus público T.S.S. urbano diurno, cuando el valor mensual de este pago resulte superior al valor mensual del subsidio legal.

En todo caso se escogerá la cifra más favorable al trabajador y el ajuste se pagará en la primera semana de cada mes.

b. En caso de que la empresa no preste el servicio de transporte para turnos nocturnos y horas extras debidamente ordenadas por la Empresa y cuando la hora de entrada o salida deba ser entre las 6:00 p.m. y las 5:30 a.m., se pagara al trabajador el valor de transporte de acuerdo a su sitio de residencia. Para los trabajadores que laboren tiempo extra entre las 6 pm y las 10 pm, la empresa les reconocerá un valor de hasta **seis mil cuatrocientos ochenta pesos (\$ 6.480)** para que puedan transportarse y no como contraprestación por el servicio.

c. En las ciudades donde las EPS y ARL no tengan establecidos riesgos de enfermedad y accidentalidad, la Empresa considerará accidente de trabajo aquel que pueda ocurrir a sus trabajadores durante el transporte de éstos en vehículos de propiedad de la Empresa o contratados por ella para tal fin.

#### ARTICULO 24o. Regalo de Bodas.

a. En caso de que un trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, la Empresa le concederá un permiso remunerado por seis (6) días hábiles y además le hará un regalo de bodas en dinero de **trescientos setenta y un mil ciento cuarenta pesos (\$371.140)**, para los dos años de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

b. En caso de que los contrayentes fuesen ambos trabajadores de la Empresa, cada uno recibirá el regalo de bodas que le corresponde, según el numeral anterior.

#### ARTICULO 25o. Auxilio por Nacimiento.

a. Al nacer un hijo de un trabajador o trabajadora, la Empresa le reconocerá un auxilio de **ciento cuarenta y cinco mil ochocientos sesenta pesos (\$145.860)** para los dos años de vigencia de la presente **convención colectiva de trabajo.**

b. Además, al trabajador, la Empresa le concederá permiso remunerado por ocho (8) días hábiles, con previo aviso al jefe inmediato, para el arreglo de los documentos correspondientes y sin que haya lugar a permiso posterior para este efecto. Pues, solamente se podrá tomar unos de los dos, ley María o convención colectiva de trabajo.

c. En caso de que el padre y la madre sean ambos trabajadores de la Empresa, el auxilio será pagado únicamente al padre, quien así mismo gozará de permiso remunerado por ocho (8) días hábiles, acorde con el numeral anterior.

d. En caso de nacimiento múltiple, se reconocerá el auxilio por cada hijo.

e. Si el hijo muriese antes de nacer o en el momento del parto, se reconocerá únicamente el auxilio por fallecimiento determinado en el siguiente artículo, siendo indispensable presentar el correspondiente Certificado de Defunción.

f. Para hacerse acreedor al Auxilio por Nacimiento el trabajador deberá presentar Certificado de Registro Civil del Nacimiento y en casos excepcionales el Certificado Médico de Nacimiento.

#### ARTICULO 26o. Auxilio por Fallecimiento.

En caso de muerte de la esposa (o), compañera (o) legalmente registrada, madre, padre e hijos menores de 21 años o mayores de 21 años que se encuentren estudiando, dentro de las reglamentaciones del Artículo 31o. o que se encuentren incapacitados permanentemente para trabajar y/o estudiar según certificado expedido por el Médico de la Empresa, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio de **trescientos noventa y nueve mil ciento noventa pesos (\$399.190)** para los dos años de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y sin límite de edad, licencia remunerada por **siete (7) días.**

a. No habrá lugar a tal ayuda en los casos en que el fallecido estuviese protegido por el Artículo 247 del Código Sustantivo de Trabajo, pero si lo habrá en los casos en que el trabajador compruebe que el respectivo patrono no ha cumplido con tal obligación.

b. En caso de que dos (2) o más hermanos fuesen trabajadores de la Empresa, la ayuda por muerte del padre o de la madre, será reconocida a uno solo de ellos.

c. Para hacerse acreedor a este auxilio, es indispensable presentar el correspondiente Certificado de Defunción.

d. En caso de muerte de los hermanos, suegros, abuelos, nietos, padres e hijos adoptivos e hijastros del trabajador, la Empresa le concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado; en el caso de fallecimiento de tíos y tías por consanguinidad se concederá un día.

#### ARTICULO 27o. Venta de Electrodomésticos.

La venta de electrodomésticos y reparación de los mismos, está reglamentada en el estatuto que para tal efecto se anexa a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### ARTICULO 28o. Vestidos y Calzado de Trabajo.

La Empresa suministrará a sus trabajadores tres (3) dotaciones al año consistente en pantalón de jean, camisa y zapatos apropiados y de buena calidad distribuidos así: antes del quince (15) de abril, quince (15) de agosto y quince (15) de Diciembre. Así mismo al ingreso de un trabajador a la empresa esta le entregará dos (2) vestidos y un (1) par de zapatos. A trabajadores que lo requieran, la Empresa entregará una dotación adicional. Igualmente se entregará un pocillo con tapa a cada trabajador en el primer trimestre de cada año. **La empresa tendrá en cuenta las recomendaciones y/o sugerencias del COPASST**

#### ARTICULO 29o. Lavado de Vestidos de Trabajo.

A cada trabajador se le pagará como valor compensatorio del lavado del vestido, **la suma de cinco mil novecientos pesos (\$5.900)** mensuales durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Estos pagos no constituyen salario para ningún efecto.

#### ARTICULO 30o. Auxilio pensionados.

La Empresa cancelará, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la suma de \$1.498.380 al trabajador que, habiendo cumplido los requisitos exigidos en la Ley para disfrutar la pensión de vejez, demuestre haber tramitado ante el fondo de pensiones la solicitud de reconocimiento de la pensión dentro de los dos (2) meses siguientes al cumplimiento de las mismas. El pago se efectuará conjuntamente con la liquidación final de prestaciones al momento del retiro.

La empresa entregará al trabajador pensionado una nevera No Frost gama media fabricada en la planta de Manizales.

### CAPITULO VII

#### CAPACITACION, EDUCACION Y CULTURA

#### ARTICULO 31o. Auxilio escolar para hijos de Trabajadores.

a. Matriculas.

Para colaborar con la educación de los hijos de los trabajadores la Empresa otorgará a estos, a la iniciación de cada año escolar, un auxilio especial, por cada hijo matriculado así:

	Año 2018	Año 2019
- Para Prekinder, Kinder, Preparatorio o Jardín.	\$ 133.424	\$ 141.430
- Para educación primaria.	\$ 145.070	\$ 153.774
- Para Bachillerato	\$ 209.140	\$ 225.871
- Para instituto técnico de Nivel superior o tecnológico	\$ 224.590	\$ 242.557
- Para Universidad.	\$ 633.521	\$ 684.202

Si ambos padres son trabajadores de la Empresa el auxilio escolar se pagará a uno solo de ellos.

Para recibir tal auxilio, el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de Matricula para lo cual tiene **un plazo máximo de sesenta (60) días después de iniciado el año escolar o semestre, según el caso.**

El auxilio escolar previsto en este Artículo no se considerará salario para ningún efecto.

b. Auxilio Mensual.

Además de lo anterior y para colaborar en forma especial con aquellos trabajadores que paguen la educación de sus hijos, se crea un auxilio hasta de diez (10) mensualidades por año escolar, así:

Cada mes se reconocerá al trabajador previa presentación del certificado escolar el valor de la respectiva pensión escolar, incluido el pago de transporte para desplazarse a los centros educativos sujetos a este auxilio y excluidos gastos de inscripción, semi-internado, internado y otros semejantes, con un tope máximo de **ochenta y cinco mil trescientos ochenta y siete pesos (\$85.387)**, por la educación de cada hijo para el primer año de vigencia de **la Convención Colectiva de Trabajo.**

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el auxilio será de **noventa mil quinientos diez pesos (\$90.510)**

Tal auxilio se pagará por cada hijo que durante el mes haya cursado estudios así: En Pre kínder, kínder, Preparatorio, Jardín, en Escuela Primaria, en instituciones aprobadas oficialmente para Bachillerato Clásico, Técnico o Comercial, Instituto Técnico de Nivel Superior, de carácter regular y tiempo completo, en Carrera Intermedia, en educación especial y en Facultad Universitaria aprobados oficialmente. Este auxilio se pagará para estudios diurnos y nocturnos.

Para hacerse acreedor al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar los correspondientes certificados, ante la Empresa, la cual hará las comprobaciones y verificaciones que juzgue necesarias.

En caso de estudios en Instituciones Técnicas de Nivel Superior o Carrera Intermedia o Universidad, pagados en una sola suma, la Empresa reconocerá lo correspondiente en dos

(2) cuotas, al principio de cada semestre, una vez comprobada la asistencia del estudiante a las respectivas instituciones.

En caso de cambio en cuanto al centro de estudios o de circunstancia semejantes no se pagará más de un auxilio por el mismo mes o año.

No habrá lugar al auxilio en caso de que el estudiante perciba salario.

El auxilio escolar previsto en este Artículo no se considera salario para ningún efecto.

c. Becas.

Con la finalidad de estimular a los hijos de los trabajadores que se distingan en sus estudios, la Empresa establece para la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo un sistema de becas universitarias, adicional a los pagos anteriores consistente en quince (15) becas de **cuatrocientos treinta y cinco mil cuatrocientos setenta y dos pesos (\$435.472)**, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de las becas será de **cuatrocientos sesenta y un mil seiscientos pesos (\$461.600)**.

Estas becas se otorgarán cada año, mediante un sistema de selección que tenga en cuenta los ingresos del trabajador. Al efecto, cada solicitante deberá adjuntar copia de la Declaración de Renta a la correspondiente petición.

- Las becas se pagarán 50% al principio de cada semestre.
- Los pagos originados en las becas no constituyen salario para ningún efecto.

d. Becas Educación Especial Hijos de Trabajadores.

La Empresa otorgará siete (7) becas, de un valor hasta de **novecientos cincuenta y siete mil doscientos ochenta y un pesos (\$957.281)**, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, el valor de las becas será de un **millón catorce mil setecientos dieciocho pesos (\$1.014.718)** cada una, con el objeto de contribuir a la educación especial que requieran los hijos de los trabajadores.

Para el otorgamiento de dichas becas, las cuales se concederán una (1) por unidad familiar, el trabajador deberá presentar los respectivos certificados médicos donde se estipule el tipo de limitación y la clase de educación que requiera el beneficiario y con el concepto previo del Médico de la Empresa se otorgará el beneficio.

e. La Compañía preferirá a los hijos de sus trabajadores o hermanos para vincularlos, bajo contrato de aprendizaje, con el objeto de dar cumplimiento a la cuota de Aprendices que le corresponde, según lo dispuesto al respecto por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

ARTICULO 32o. Capacitación para Trabajadores

a. A los trabajadores interesados en realizar cursos de capacitación en el SENA, la Empresa continuará ayudándolos en las gestiones de ingreso. A los trabajadores que pasasen satisfactoriamente los exámenes del SENA, que no obtuviesen cupo en tal entidad, la Empresa les pagara estos estudios, siempre y cuando estos se adapten a los conocimientos

y oficio del trabajador en la Empresa, así: el ochenta y cinco por ciento (85%) durante los tres (3) primeros meses y el ciento por ciento (100%) durante el tiempo restante.

b. Además, y a la finalización de cada año escolar y para trabajadores que hayan terminado y aprobado estudios regulares de Escuela Industrial, Bachillerato o Universidad (nocturnos o, en todo caso, realizados en horas fuera del trabajo), la Empresa le otorgara un auxilio reglamentado así:

El auxilio consistirá en el reembolso de los gastos que el trabajador compruebe haber pagado por concepto de matrícula y pensión escolar mensual, exclusivamente. Se reembolsará el valor de matrículas y pensiones hasta los siguientes valores por semestre.

	VALOR 2018	VALOR 2019
Para Bachillerato o Escuela Industrial	\$ 523.397	\$ 554.801
Para Carrera Intermedia y/o tecnológica	\$ 698.081	\$ 739.966
Para Universidad	\$ 901.848	\$ 955.959

En ningún caso el reembolso por capacitación para trabajadores y exclusivamente para Universidad, será inferior al sesenta por ciento (60%) del tope establecido cada año.

Podrán aspirar a este auxilio trabajadores que comprueben haber terminado satisfactoriamente estudios en la Escuela Industrial o de Bachillerato Nocturno, en instituciones aprobadas oficialmente, o de Facultad Universitaria Nocturna aprobada oficialmente, entendiéndose en ambos casos, estudios regulares y completos realizados fuera de las horas de trabajo.

Para aspirar a tal auxilio, el trabajador interesado deberá presentar los correspondientes recibos y otros certificados o pruebas fehacientes que exija la Empresa, la cual hará las comprobaciones y verificaciones que juzgue necesarias.

Se considera falta grave cualquier falsedad, adulteración o irregularidad semejantes, en los documentos o pruebas que el trabajador presente para lograr la obtención de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo.

c. El auxilio previsto en este Artículo no se considera salario para ningún efecto.

d. La empresa asignará un presupuesto anual de \$ 13.200.000 de pesos para actividades deportivas y recreativas y se crea un comité integrado por dos representantes de la empresa (incluido el gerente de RRHH) y los presidentes de los sindicatos, el cual coordinará dichas actividades.

## CAPITULO VIII OTROS BENEFICIOS

### ARTICULO 33o. Traslados y Viáticos.

Cuando un trabajador sea trasladado de una ciudad a otra, además de lo de Ley la Empresa pagará viáticos según sus tarifas durante un tiempo prudencial, de acuerdo a las personas, al cargo y a las circunstancias del traslado de una ciudad a otra. Salvo casos de manifiesta necesidad, la Compañía procurará no efectuar traslados entre ciudades, de su personal de

producción beneficiario de la presente **Convención Colectiva de Trabajo** y en todo caso, tendrá en cuenta la situación personal y opinión de los respectivos candidatos.

**ARTICULO 34o. Préstamos para Calamidad Doméstica.**

a. En caso de Calamidad Doméstica que ocasione gastos extraordinarios al trabajador, la Empresa estudiará cada uno en particular para facilitar a este, en forma de préstamo sin intereses, la ayuda necesaria según las circunstancias y para hacérselo efectivo en tiempo oportuno.

Para los casos de muerte, intervención quirúrgica, enfermedades graves que requieran hospitalización, para familiares a cargo del trabajador, incendios o inundaciones, los préstamos u órdenes de atención médica y hospitalaria serán solucionados el mismo día; en los otros casos de calamidad domestica los préstamos serán solucionados de acuerdo a las circunstancias y después de presentar la documentación requerida. Una vez aprobado un préstamo de calamidad, la Empresa lo hará efectivo en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. También la Empresa considerará los préstamos solicitados por los trabajadores para su capacitación. A los trabajadores que superen los 180 días de incapacidad, la empresa les prestará el 40% de su salario básico mensual máximo por 3 meses **proporcional al tiempo que dure la incapacidad**, los cuales serán descontados de sus prestaciones sociales o de la tabla de indemnización.

b. Tales préstamos serán descontados por la Empresa en cuotas razonables a plazo prudencial.

c. Con el objeto de financiar trabajos de prótesis dental que deben hacerse al trabajador, su esposa, compañera permanente legalmente registrada o hijos que dependan únicamente de aquel, la Empresa le prestará, previa presentación de cotización de un odontólogo oficialmente reconocido, hasta la suma de **seis cientos noventa y seis mil pesos (\$696.000)** sin intereses y para ser descontados de conformidad con los plazos señalados en el parágrafo del artículo 12o. de esta **Convención Colectiva de Trabajo**.

d. Se concederá permiso remunerado por Calamidad doméstica en los siguientes casos: Incendio, Inundación, Hospitalización por enfermedad grave, Intervención Quirúrgica y Terremoto. Este permiso se concederá por un (01) día y se incrementará según evaluación de Recursos Humanos. Para los efectos del citado permiso se tendrán en cuenta la esposa (o), compañera (o) permanente, hijos y padres del trabajador (a). El trabajador debe solicitar por escrito el permiso, exponiendo las razones o causas que motiven el mismo. En caso de comprobarse, falta de veracidad en la información dada por el trabajador, tal hecho constituirá falta grave por parte de quien así lo hiciere.

**ARTICULO 35o. Pago de nómina ordinaria.**

Los pagos semanales se efectuarán los días jueves antes de las 1:00 p.m., dentro de las instalaciones de la empresa. Cuando el día jueves sea festivo o haya cierre de bancos, se pagará el día anterior, en el mismo horario.

1- Los Pagos de carácter laboral que hace la empresa a sus trabajadores en forma periódica, ya sean semanal o mensual, por cualquier concepto se seguirán realizando mediante pago por consignación en la cuenta personal de cada trabajador. Para tal fin, el trabajador abrirá una cuenta en la corporación financiera o banco que designe la empresa y la documentación exigida para su apertura será recibida y diligenciada en las instalaciones de la empresa.

2- El costo de sostenimiento de la tarjeta debito entregada a cada trabajador por la entidad financiera, será asumido por Mabe Colombia S.A.S. en un ciento por ciento (100%x100%) por todo el tiempo que dure la relación laboral.

3- El saldo mínimo que debe mantener el trabajador en su cuenta de ahorro en la entidad financiera será el equivalente al 0.5% del salario mínimo mensual de ley.

4- El cajero dispuesto por la entidad financiera, ubicado en las instalaciones de Mabe Colombia S.A.S. entregará billetes con denominaciones que le favorezcan al trabajador.

5- En caso de la pérdida de la tarjeta por un trabajador, será reemplazada por la entidad financiera a los (3) días hábiles siguientes con la presentación del denuncia correspondiente, siempre y cuando se haga en horas hábiles de la entidad.

6- El uso de la tarjeta en supermercados y almacenes no tendrá costo adicional para el trabajador.

7- La empresa mantendrá volantes de retiros de la entidad financiera en el Área de Recursos Humanos en caso de ser requeridos por el personal para retiros mayores a los que se permiten realizar por cajero, en la entidad financiera respectiva.

#### ARTICULO 36o. Desacoloramiento.

La Empresa se compromete a hacer un estudio respecto a las condiciones de ventilación en los siguientes puestos de trabajo: Soldadores de metales, molinos, extrusores, máscaras, sala de máquinas, montaje puertas línea dos mientras estén expuestos a la soldadura, espumado (inyectores, reparadores de muebles y puertas) y soldadores de línea.

Así mismo se compromete a practicar, dentro del primer semestre del primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, exámenes especializados a los trabajadores que desempeñen las funciones de: Soldadura en general, pintura, bonderizado, molinos, montaje puertas línea dos mientras estén expuestos a la soldadura y espumado (inyectores, reparadores de muebles y puertas); y posteriormente con la frecuencia que recomiende el médico de la Empresa y/o la A.R.L. Estos serán verificados por los representantes del Copasst.

De igual manera se compromete a promover e incentivar para que la ARL y EPS realicen periódicamente campañas preventivas a través de exámenes a los trabajadores; y posteriormente con la frecuencia que recomiende salud ocupacional de la empresa y/o la A.R.L. **de acuerdo al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, verificado en el Copasst**

#### ARTICULO 37o. Embargos al Personal.

De acuerdo con su costumbre, la Empresa no despedirá a ninguno de sus trabajadores por el hecho de ser embargados.

#### ARTICULO 38o. Limpieza General.

a. Los trabajadores no tendrán que hacer aseo general ni limpieza de pisos, tarea que corresponde al personal contratado por la Empresa para este menester.

b. Sin embargo, queda entendido que cada trabajador debe mantener en orden y limpieza su puesto de trabajo, mesa y banco de labor, escritorio, etc., así como es deber de todos cuidar por la buena presentación general de las instalaciones.

#### ARTICULO 39o. Teléfonos.

a. En la fábrica, la Empresa mantendrá un teléfono destinado a recibir información sobre enfermedad y otras novedades del personal y para transmitir a éste noticias de carácter urgente, así mismo, los teléfonos públicos instalados actualmente en sus dependencias.

**b. Para este efecto la empresa dispondrá que en la recepción o portería de la Empresa, se reciban las llamadas y se comuniquen con el respectivo jefe o auxiliar para transmitir información urgente a los trabajadores.**

### CAPITULO IX

#### RELACIONES DE TRABAJO, ADMINISTRACION DE PERSONAL Y REGLAMENTACIONES ESPECIALES

#### ARTICULO 40o. Comité de Recursos Humanos.

Para efecto de las relaciones entre la Empresa y los Sindicatos, esta tendrá un Comité de Recursos Humanos que funcionará en base de tres comisiones, en la forma, condiciones y procedimientos que se establecen a continuación.

##### a. Reclamos.

En desarrollo de lo establecido en el Decreto 2351 de 1965 funcionará la Comisión de Reclamos, cuyos representantes serán designados por cada Sindicato para periodos no inferiores a un año.

Estas comisiones integradas por los trabajadores trataran con la respectiva área de Recursos Humanos todos los asuntos relacionados con el Contrato de Trabajo individual y los asuntos de carácter colectivo que se presentasen, así como los asuntos relacionados con Seguridad Industrial.

##### b. Escalafón.

Esta comisión compuesta por dos (2) trabajadores designados por los Sindicatos para periodos no inferiores a seis (6) meses, tendrá a su cargo todas las relaciones con la Empresa, a través del área de Recursos Humanos, que tengan relación con el Escalafón, los reclamos de los trabajadores y sugerencias de estos sobre Escalafón.

##### c. Vivienda.

Para desarrollo del Estatuto de Vivienda, la Comisión designada por los Sindicatos, estará integrada por dos (2) trabajadores designados por estos, para periodos no inferiores a seis (6) meses. La Empresa recibirá la comisión de vivienda y estudiará las sugerencias y observaciones presentadas por estas, tratará sobre los problemas de vivienda de los trabajadores; les informará sobre planes de vivienda, la cuantía y el plazo de los prestamos concedidos conforme al Estatuto que forma parte de esta Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores favorecidos y el estado del fondo, para sobre ello poder la Comisión, hacer sus respectivas recomendaciones y sugerencias.

d. Para una mejor comunicación entre la Empresa y las Comisiones de Escalafón y Vivienda, estas estarán integradas cada una por un miembro de la Junta Directiva y un socio adicional para cada comisión. Este miembro de cada comisión, gozará del fuero sindical, mencionado en el literal c. del artículo 46o.

ARTICULO 41o. Contratos con terceros, a término fijo y de Aprendizaje.

a. Cada sección laborará con el numero de trabajadores designados por la Gerencia de la Empresa, la cual se compromete a designar los necesarios en cada una, de acuerdo con las circunstancias y como lo ha hecho hasta ahora.

b. Se conviene que los trabajos de mantenimiento mecánico y eléctrico o de producción en general, no se contratarán con terceros, si dentro de las facilidades disponibles según el criterio de la Empresa, pueden ser ejecutados en la forma requerida en cada caso por sus propios trabajadores.

c. En los casos en que para la Empresa sea necesario contratar servicios con terceros, por este solo hecho se compromete a no despedir a ninguno de sus trabajadores.

d. La Empresa no contratará con terceros trabajadores para los Departamentos de Producción, en caso de necesitar personal por un tiempo determinado la empresa podrá contratar trabajadores a término fijo de acuerdo a la legislación laboral vigente.

e. A los trabajadores con Contrato a Término Fijo se les aplicarán los siguientes puntos de la Convención Colectiva de Trabajo:

- Primas extraordinarias de junio y diciembre.
- Prima de vacaciones cuando el trabajador tiene contrato a 1 año.
- **Prima de antigüedad a partir de los 10 años de servicio efectivamente laborados para la empresa y sucesivamente cada quinquenio.**
- **Préstamos de Vivienda para arreglos locativos, si el trabajador tiene contrato a 1 año.**
- Vestidos de trabajo.
- Lavado de vestidos de trabajo.
- Alimentación: Se aplicará el Artículo 22o de la **Convención Colectiva de Trabajo.**
- Transporte: Se aplicará lo pactado en transporte en el Artículo 23o. de la **Convención Colectiva de Trabajo.**
- Salario: Al ingresar el trabajador se le pagará el salario mínimo del escalafón que le corresponde según su oficio.
- Auxilio por Fallecimiento: Se pagarán los auxilios por fallecimiento pactados en los mismos términos convenidos en el Artículo 26o. de la Convención Colectiva de Trabajo.
- Jornada de Trabajo (según Artículo de la Convención Colectiva de Trabajo).
- Préstamo por calamidad doméstica (según Art. de la Convención Colectiva de Trabajo).
- Sistema de Bonificación (según Art. de la Convención Colectiva de Trabajo).
- Muerte del Trabajador (según Art. de la Convención Colectiva de Trabajo).
- Auxilio de Nacimiento (según Art. de la Convención Colectiva de Trabajo).
- Regalo de Bodas (según Art. de la Convención Colectiva de Trabajo).
- Pago de nómina ordinaria.
- Servicios médicos para familiares (según artículo 12 numeral 2 de la Convención Colectiva de Trabajo).

f. A los jubilados por la Compañía, de acuerdo con la Ley, se les pagarán los beneficios de Educación y Salud a que se refiere la presente Convención Colectiva de Trabajo. También la Empresa estudiará los préstamos para Calamidad Doméstica que presenten los jubilados.

g. La empresa contratará directamente para cargos en Manizales el personal del Escalafón III de oficinas.

h. La empresa contratará a término indefinido quince (15) de los trabajadores que están a término fijo durante el primer año de vigencia de esta convención colectiva de trabajo y dieciséis (16) durante el segundo año; contrataciones que se realizarán en el mes de febrero de cada año.

Parágrafo.

Para la contratación de que trata el Literal anterior se tendrán en cuenta principalmente la antigüedad y las aptitudes del trabajador. Los cambios de estos contratos serán verificados por dos representantes de los sindicatos.

#### ARTICULO 42o. Sanciones Disciplinarias.

a. La Empresa se compromete a comunicar simultáneamente por escrito al trabajador y al Sindicato a que este afiliado, su intención de aplicar una sanción y la causa que la motiva, en la cual tenga injerencia Recursos Humanos, antes de tomar alguna decisión al respecto. El Sindicato podrá exponer o no y dentro de las dieciocho (18) horas hábiles siguientes al recibo de dicha comunicación sus puntos de vista, reclamos y observaciones ante el área de Recursos Humanos para que sean considerados por la Empresa y si esta los encuentra justificados tenerlos en cuenta para tomar su decisión. La suspensión al trabajo no podrá ser mayor de cuatro (04) días para la primera vez y hasta ocho (08) días para la segunda vez.

b. No producirá efecto la suspensión que se imponga a un trabajador sindicalizado si se pretermite el trámite de dar oportunidad a ser oídos, antes de aplicar tal sanción, tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del Sindicato.

c. La empresa para efectos de Sanciones no tendrá en cuenta las impuestas al trabajador con anterioridad a la firma de la presente **Convención Colectiva de Trabajo**.

d. En caso de detención preventiva del trabajador, se eleva en 20 días, el término que señale la ley, como el que da justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa, de acuerdo al numeral 7, literal a), artículo 7 del decreto 2351 de 1965

e. En caso de detención preventiva del trabajador, la empresa a su criterio pagará el salario del mismo hasta por 10 días, siempre que se compruebe a la empresa que tal detención se originó en sospecha injustificada, legítima defensa, error o abuso de autoridad, no portar documentos de identificación o en caso de retención indebida hecha por terceros que no sean autoridad competente.

#### ARTICULO 43o. Escalafón.

Para que exista una regulación de salarios, la Empresa mantendrá un Escalafón el cual determinará la agrupación de cargos o funciones y los salarios que se pagan al personal que desempeña dichas funciones.

La Empresa podrá asesorarse de expertos en materia de Ingeniería Industrial específicamente en elaboración de escalafones, ya sean propios empleados o de fuera para garantizar no solamente la elaboración técnica sino su actualización y administración.

Al efecto, la Empresa y la comisión de escalafón de los sindicatos en caso de proceder a actualizar el escalafón, lo harán de tal forma que sea fruto de un técnico análisis de trabajo, evaluación de cargos y consecuencialmente el oficio desempeñado, la actualización no solamente contempla la adición, supresión, reclasificación o modificación en los cargos, sino el incremento económico que debe hacerse periódicamente en cada escala. De no ser posible un acuerdo entre las partes, será la gerencia de manufactura quien decida si se implementan o no los cambios respectivos.

Para garantizar el adecuado manejo del escalafón, la compañía se compromete a dar respuesta dentro de los dos meses siguientes a las solicitudes hechas por las comisiones de escalafón de los sindicatos, tanto para cargos actuales como nuevos, soportando tales respuestas en análisis técnicos. Previo a la ejecución de los cambios, la comisión de los sindicatos y de la empresa tendrá la oportunidad de pronunciarse al respecto.

Es entendido que la Empresa puede mantener diferencia de salarios entre sus trabajadores que desempeñen una misma función, por razones de antigüedad y eficiencia.

El trabajador contratado empezará a recibir el salario normativo de su oficio a los tres (3) meses de servicio en la empresa.

Los valores de los niveles del escalafón, se incrementarán en la misma proporción que los salarios.

#### **ARTICULO 44o. Ascensos y Traslados.**

##### **a. Temporales.**

Cuando un trabajador es trasladado o promovido temporalmente de un cargo a otro de mayor jerarquía dentro del Escalafón, por un tiempo superior a siete (7) días, cada vez, la Empresa reconocerá una bonificación equivalente a la diferencia entre el sueldo del trabajador trasladado y el valor de la función desempeñada transitoriamente, por todo el tiempo que lo haya desempeñado. Esto se aplicará al personal con contrato a término indefinido y fijo.

El valor de una función es normativo del Escalafón correspondiente para el personal que se encuentre contratado a término indefinido y el valor de una función es el mínimo del escalafón correspondiente para personal que se encuentre contratado a término fijo. No quedan cubiertos por esta norma los trabajadores supernumerarios o quienes ocupan el cargo de reserva, por ser su oficio reemplazar a otros trabajadores.

##### **b. Definitivos.**

Cuando un trabajador fuese trasladado o promovido de un cargo a otro de superior categoría y salario, en forma definitiva, se le hará un aumento de salario acorde con su nueva función u oficio, de acuerdo a la categoría y salario establecidos en el Escalafón, o sea el normativo.

Este aumento se hará desde la fecha en que el trabajador fuese confirmado en su nuevo cargo. Para tal efecto, la Empresa dispondrá de dos (2) meses para asignar el nivel y el escalafón respectivo, si dicho cargo pertenece a los niveles 15 y 20 del Escalafón. Este plazo tendrá un máximo de tres (3) meses para cargos de los niveles 25 y siguientes del Escalafón.

Para los ascensos temporales o definitivos, la Empresa tendrá en cuenta únicamente los conocimientos, aptitudes, antigüedad y conducta del trabajador.

c. En caso de una vacante, la Empresa buscará entre los trabajadores del nivel inmediatamente inferior a aquellos que llenen los requisitos de la vacante y efectuará con ellos un concurso para proveerla. Cuando no se hallase personal vinculado que pueda ser promovido, la Empresa estará en libertad de acudir al reclutamiento externo. En caso de requerirse contratación externa para el área de producción, la empresa dará prelación a los hijos de los trabajadores jubilados o fallecidos, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de selección exigidos por la empresa.

#### **ARTICULO 45o. Jornada de Trabajo.**

La Empresa continuará pagando cuarenta y ocho (48) horas semanales con la modalidad de sábados libre, quedando reglamentado así:

a. Para personal que labore al día, la jornada máxima de trabajo será de cuarenta y cinco (45) horas semanales, teniendo en cuenta jornadas actuales.

b. Para el personal de turno rotativo, la jornada máxima será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, teniendo en cuenta jornadas actuales y dentro de esta, por el mejoramiento del entorno laboral del personal de la empresa y para que se tenga un espacio de actividades recreativas, culturales, deportivas etc, se darán 20 minutos diarios para el desarrollo de las mismas, de acuerdo con el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

El domingo se liquidará con el promedio de lo devengado durante la semana. Cuando el personal labore el cincuenta por ciento (50%) de su jornada al día como mínimo al año, tendrá derecho a no trabajar los días 24 y 31 de Diciembre. Sin embargo, cualquier trabajador que haya de laborar los días 24 y 31 de Diciembre se le pagará un recargo sobre su salario básico así:

De 00:01 a 18:00 = 100%

De 18:01 a 24:00 = 225%

c. Cuando la empresa decida iniciar el tercer turno desde el día domingo o lunes festivo, cancelará el equivalente a los recargos festivos nocturnos de seis (6) horas de trabajo.

d. La empresa dará libre a todo el personal el sábado santo.

## **CAPITULO X**

### **RELACIONES SINDICALES**

#### **ARTICULO 46o. Fuero Sindical.**

Están amparados por Fuero Sindical:

a. Los diez (10) miembros de la Directiva de Sintramabe y los miembros de la directiva de sintraime, por el tiempo que dure el mandato y seis meses (6) más.

b. Los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, por el tiempo que permanezcan en ejercicio de esta función y seis (6) meses más, en concordancia con el Artículo 40o.

c. El miembro no directivo de cada una de las Comisiones de Escalafón y Vivienda, por el tiempo que permanezcan en ejercicio de esta función, en concordancia con el Artículo 40o. y seis (6) meses más.

d. El delegado de la junta directiva de los sindicatos en las ciudades diferentes a Manizales, donde llegase a haber quince (15) o más trabajadores sindicalizados, por el tiempo que permanezcan en ejercicio de esta función.

e. En el evento de una sustitución patronal en la Empresa Mabe Colombia S.A.S, todas las garantías sindicales de Sintramabe y Sintraime seccional Manizales, pactadas en la actual convención colectiva de trabajo, le serán reconocidas a la organización sindical a la cual se afilien sus asociados.

#### ARTICULO 47o. Asambleas de los Sindicatos.

a. Queda entendido que las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias de los Sindicatos se realizarán en horas no hábiles de trabajo y los sindicatos avisarán a la empresa con 15 días de anticipación, comprometiéndose la empresa a no programar a laborar al personal sindicalizado por una asamblea al año, exceptuando personal de mantenimiento y sala de máquinas.

b. Sin Embargo, y para el personal de turno, la Empresa concederá permiso para asistir a ellas, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permita a juicio de la Empresa.

#### ARTICULO 48o. Permisos Sindicales.

a. Para asistir a Congresos, Conferencias Sindicales, Asambleas Nacionales y Encuentros y Reuniones de carácter sindical, departamentales, nacionales o internacionales y para elaborar el pliego de peticiones, la Empresa concederá los siguientes permisos:

**Sintramabe: 470 días por año.**

**Sintraime: 150 días por año**

b. Para la asistencia de Directivos Sindicales a Congresos, Asambleas Nacionales de Delegados y/o cursos de capacitación sindical, la Empresa suministrara anualmente 10 días de permiso remunerado y entregara 8 pasajes aéreos para Sintramabe y 3 días y 4 pasajes aéreos a Sintraime. Teniendo en cuenta que el itinerario de estos será escogido por los sindicatos.

c. A los trabajadores que hagan uso de los permisos sindicales aquí establecidos, la Empresa les pagara el salario como si estuvieran trabajando en su respectivo turno exceptuando los domingos y festivos para tal liquidación y pago.

d. Los permisos sindicales se reglamentarán de la siguiente forma:

1. Para los permisos de urgencia sindical, la empresa los dará de inmediato

2. Para permisos normales, los sindicatos los solicitarán con un (1) día de anticipación.

3. Para reuniones de Juntas Directivas se dará permiso a las juntas directivas y sus comisiones de cada sindicato y se avisará con tres (3) días de anticipación. Para la Asamblea Nacional de Delegados se solicitarán con 15 días de anticipación.

Los días no utilizados por las organizaciones sindicales para permisos serán cancelados en dinero al respectivo Sindicato, tomando como base el salario normativo del nivel 15 del Escalafón.

#### ARTICULO 49o. Aportes Varios a los Sindicatos.

a. Para las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias y para otra clase de reuniones periódicas, la Empresa prestara a los Sindicatos el local de la cafetería, con el equipo de sonido instalado o que se instalase en ella, previo permiso solicitado en cada ocasión, por escrito y con la debida anticipación al área de Recursos Humanos.

b. Con autorización por parte del área de Recursos Humanos, en cada caso se hará la impresión en los equipos copiadore de la Empresa, de comunicaciones sindicales, firmadas por los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos.

c. La Empresa mantendrá cartelera para uso exclusivo de los Sindicatos, las cuales instalará en la parte exterior de sus edificios.

d. Descuento de cuota sindical: La Empresa se compromete a descontar el 1% mensual sobre el salario básico, a todos los trabajadores de ella que reciban los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo, parcial o totalmente y no se hará el descuento a los trabajadores que expresamente por escrito renuncien a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo y en tales casos la Empresa enviara a los sindicatos fotocopia de la carta enviada por el trabajador.

e. Los dineros descontados del salario de los trabajadores, que se beneficien de la nueva convención colectiva de trabajo por concepto de cuotas ordinarias serán girados por la Empresa en cheques cruzados a cada una de las organizaciones con su respectiva relación de descuentos de afiliados y no afiliados que se benefician de la convención colectiva de trabajo y como corresponde: un (1) cheque por el noventa y cinco por ciento (95%) de dichas cuotas con destino a los sindicatos y un (1) cheque por el cinco por ciento (5%) de los aportes del personal afiliado a las organizaciones sindicales, con destino a cada una de las federaciones a las cuales estén afiliados los sindicatos.

f. La afiliación de un trabajador a un sindicato, solamente surtirá efectos ante la Empresa cuando la información respectiva sea presentada al área de Recursos Humanos, acompañada de una copia de la carta o ficha solicitud de afiliación dirigida por el trabajador al Sindicato correspondiente.

**g. La empresa entregará a Sintramabe la suma de ocho millones cuatro mil doscientos diez y ocho pesos (\$8.004.218) para el 2018 ocho millones ochocientos cuatro mil seiscientos cuarenta pesos (\$8.804.640) para el 2019; y a Sintraime seccional Manizales la suma de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) para el 2018 un millón setecientos mil pesos (\$1.700.000) para el 2019.**

#### CAPITULO XI

#### DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 50o. Aplicación y reglamentación de la convención colectiva de trabajo.

a. En la presente **Convención Colectiva de Trabajo** se recopilan y se incorporan todas las normas convencionales que quedan vigentes en la Empresa, por lo tanto las disposiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo sustituye las Actas y Convenciones anteriores. El presente Estatuto que ha sido codificado por las partes para mayor claridad, será el único que rige las relaciones entre la Empresa y los Sindicatos

b. Los términos de esta **Convención Colectiva de Trabajo** no se aplican a trabajadores en periodo de prueba, ya que sus normas y beneficios, exceptuando los aumentos de salario pactados en ella, solo comienzan a regir desde la fecha de formalización de los contratos a término indefinido.

c. Durante la vigencia de la presente **Convención Colectiva de Trabajo**, no se podrán presentar nuevos Pliegos de Peticiones, salvo la facultad de revisión que consagra el Artículo 480 del Código Sustantivo de Trabajo.

d. Tanto la Empresa como cualquiera de los Sindicatos firmantes, por separado, puede denunciar la presente **Convención Colectiva de Trabajo** dentro de los términos legales.

e. Las normas sean artículos, numerales, literales y párrafos que no se modifiquen por la presente **Convención Colectiva de Trabajo**, quedarán vigentes en todo su contenido.

ARTICULO 51o. Vigencia.

La presente **Convención Colectiva de Trabajo** tendrá vigencia del primero (01) de enero del año dos mil dieciocho (2018) al treinta y uno (31) de Diciembre del año dos mil diecinueve (2019).

**Por la razón anterior, el personal tendrá reajustes de salario desde el primero (01) de enero del año dos mil dieciocho (2018) y desde el primero (01) de enero del año dos mil diecinueve (2019), tanto en el caso de que se encuentre disfrutando de vacaciones como que se encuentre trabajando en esa fecha.**

A partir del quince (15) de octubre del año dos mil diecinueve (2019) se iniciará entre las partes el ejercicio de la negociación.

ARTICULO 52o. Edición de la Convención Colectiva de Trabajo

La empresa editará y entregará a cada trabajador beneficiado el texto de la presente **Convención Colectiva de Trabajo** en folleto especial editado con los logos de la Empresa y del sindicato o sindicatos que firmen la misma, entregará doscientos (200) ejemplares adicionales a los Sindicatos, los cuales serán entregados un (1) mes después de la firma de la **Convención Colectiva de Trabajo**.

ARTICULO 53o. Bonificación por firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

La empresa pagará una bonificación por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo a cada trabajador con contrato a término indefinido, **la suma de doscientos noventa mil pesos (\$290.000)** y a cada trabajador con contrato a término fijo la suma de **ciento treinta mil pesos (\$130.000)**. Dicha bonificación, se liquidará al personal que se encuentre laborando en el momento del pago y no se considerará salario para ningún efecto.

ARTICULO 54o. Cuota Convencional.

La empresa descontará por una sola vez durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo los primeros cinco (5) días del aumento salarial de todo el personal que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, dichos dineros serán girados a las tesorerías de cada

sindicato antes **del 15 de febrero de 2018**. Los descuentos al personal no sindicalizado serán distribuidos a prorrata, entre las dos organizaciones sindicales.

En fe de lo expuesto, se firma la presente **Convención Colectiva de Trabajo**, en cinco ejemplares (5), uno para la Empresa, uno para cada uno de los Sindicatos y dos para el Ministerio de trabajo, en Manizales a los ( ) días del mes de \_\_\_\_\_ **del año 2017**.

## **ESTATUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTAMOS PARA VIVIENDA**

### **ARTICULO 1o.**

A estos préstamos podrán aspirar trabajadores de la Empresa que llenen las siguientes condiciones:

1. Haber cumplido un (1) año al servicio de la Empresa en forma continua.
2. Ser casado o viudo o con hijos a cargo.

También se pueden considerar solicitudes de soltero, cabeza de unidad familiar, para lo cual el solicitante probará, a satisfacción de la Empresa, el tener a su cargo económico y dependiendo exclusivamente de él a dos personas, por lo menos, entre padres y/o hermanos.

3. Que en caso de que el préstamo sea para adquisición o construcción de vivienda, ni el empleado ni su cónyuge, ni ninguna de las personas a su cargo posean casa de habitación en el momento de la solicitud.

### **FINES**

### **ARTICULO 2o.**

1. Los préstamos se concederán por una sola vez y para uno de los siguientes fines:
  - a. Para adquisición de vivienda con su terreno. El trabajador podrá adquirir vivienda pro-indiviso con uno de sus familiares o en propiedad horizontal.
  - b. Para construcción, para terminación o para urgencia de reconstrucción de vivienda en lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge, en casas adjudicadas por corporaciones financieras, en los casos que el trabajador pueda constituir hipoteca, según lo establecido en el Artículo 11o. de este Estatuto.
  - c. Para cancelar totalmente obligaciones por vivienda con entidades financieras.
2. En casos en que la necesidad lo justifique, la Empresa otorgará préstamos por segunda vez para cualquiera de los fines establecidos en el numeral anterior.

### **ARTICULO 3o.**

Los préstamos se concederán únicamente con destino a casas que vayan a ser habitadas por el interesado y su familia.

### **ARTICULO 4o.**

Los préstamos no serán concedidos para finca o casa de recreo, ni para inmueble destinado total o parcialmente a producción de renta.

## **PLAZO, CUANTÍA Y LÍMITES DEL PRÉSTAMO.**

### **ARTICULO 5o.**

En general los préstamos serán concedidos con un plazo máximo de cinco (5) años, cuando estén destinados a adquisición o construcción y de tres (3) años cuando estén destinados a terminación o Reconstrucción. **Para hipoteca se hará evaluación por parte del comité de vivienda del plazo de acuerdo al monto.**

**El comité de vivienda queda autorizado para recepcionar las solicitudes del personal de contrato a término fijo de un año y fijar el plazo y el monto del préstamo.**

### **ARTICULO 6o.**

La cuota mensual ordinaria incluyendo amortización e intereses que el trabajador deba pagar por deuda de vivienda (incluido, si es el caso, los pagos a otras entidades financieras) no será superior al 35% de su sueldo mensual. Pero en casos especiales y por propuesta del trabajador a la Empresa, ésta podrá hacerle un descuento mayor.

### **ARTICULO 7o.**

Sobre tales bases la cuantía del préstamo podrá ser hasta de treinta y dos (32) meses de salario ordinario, pero sin exceder de los siguientes topes:

a. En los casos de adquisición, construcción, cancelación total de gravámenes hipotecarios a entidades financieras la suma \$30.000.000 para el primer año de vigencia de la convención y \$30.000.000 para el segundo año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

b. En los casos de terminación o reconstrucción la suma \$9.000.000 para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo y \$9.000.000 para el segundo año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

1. Dentro de la cuantía máxima indicada, el valor de los préstamos no podrá exceder del 85% del valor que deba aportar el trabajador.

2. La Empresa se reserva el derecho de verificar los avalúos, con gastos que en su totalidad serán sufragados por el trabajador.

3. El préstamo otorgado debe utilizarse por el beneficiario dentro de un plazo máximo de seis (6) meses, salvo razones especiales debidamente justificadas ante la Empresa.

Las sumas no utilizadas serán distribuidas a otros solicitantes.

El Trabajador que no utilice el préstamo no pierde el derecho a presentar nueva solicitud.

## ARTICULO 8o.

1. La Empresa dará prelación a planes de financiación en que intervengan instituciones especializadas en la materia y/o entidades financieras, dentro del llamado de terceras partes u otro similar, sin excluir la financiación de vivienda que no se encuentren incluidas en los planes antes mencionados.

2. Se entiende que la cuota de amortización conjunta, es decir la suma de las cuotas mensuales que se han de pagar tanto a la Empresa como a la otra Entidad de Crédito, incluidos los intereses, no excederán del 35% estipulado en el Artículo 6o. del presente Estatuto.

## SISTEMA DE PAGO

### ARTICULO 9o.

1. Los préstamos devengarán un interés de 6,0% anual y serán amortizados por medio de cuotas extraordinarias, deducibles de sueldos y prestaciones sociales.

2. Las cuotas extraordinarias equivaldrán al 20% como mínimo de un sueldo cada 30 de junio y 31 de diciembre, con cargo a la prima semestral de servicios (Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo); además, anualmente y con cargo al auxilio de cesantía, el trabajador abonará el 40 % de su valor, calculado sobre la base del promedio devengado en el semestre inmediatamente anterior.

3. Las cuotas ordinarias serán cuotas fijas mensuales. Se fija como cuota mínima semanal de amortización, el pago de intereses más un abono al capital de **veinticinco mil pesos (\$25.000) para el 2018 y treinta mil pesos (\$30.000) para el 2019**

## HIPOTECAS Y SEGUROS

### ARTICULO 10o.

1. Los préstamos que excedan de catorce (14) salarios mínimos mensuales legales vigentes a la fecha, estarán garantizados con un pagaré o hipoteca de primer grado sobre el inmueble o de segundo grado en casos especiales y previa aceptación de la Empresa, así como también con el auxilio de cesantía. Los préstamos iguales o inferiores a catorce (14) salarios mínimos mensuales legales vigentes a la fecha estarán garantizados con el auxilio de cesantía y pagaré aceptado por la Empresa.

En casos determinados, la Empresa podrá exigir o aceptar otra clase de garantías especiales, siempre y cuando las considere suficientes.

2. Además, los préstamos estarán garantizados con un seguro que la Empresa contratará con cualquier Compañía del ramo.

La cuantía de éste no será inferior al monto total de la deuda contraída por el trabajador con la Empresa, así como las otras entidades que intervengan en la financiación, salvo el caso de que ya existan con estas seguros suficientes para garantía de los préstamos. Dicho seguro será diferente del Seguro de Vida obligatorio por Ley, así como también de los seguros de vida convencionales.

3. La Empresa asegurará el inmueble contra riesgos de incendio por una suma no inferior al valor comercial de la construcción y con la posibilidad de hacer periódicamente los ajustes necesarios. Se podrá hacer excepción a este punto, total o parcialmente, en caso de que ya exista tal seguro por exigencia de otra de las entidades financiadoras.

4. Las primas de estos seguros serán pagadas por el trabajador.

## **ADMINISTRACIÓN Y ADJUDICACIÓN**

### **ARTICULO 11o.**

La Empresa administrará, controlará y vigilará siempre la tramitación, el destino y la inversión de los préstamos que conceda y con este objeto podrá intervenir directamente en todas las negociaciones respectivas. Así mismo y para el estudio de cualquier solicitud, la Empresa se reserva el derecho de exigir todas las especificaciones, documentos y comprobaciones necesarias, así como de verificarlas estrictamente.

Como consecuencia de lo anterior, se considerará falta grave cualquier falsedad, adulteración, ocultamiento o irregularidades semejantes, en los documentos y otras pruebas que el trabajador presente.

### **ARTICULO 12o.**

Para efectos de adjudicación de préstamos para vivienda, se tendrá en cuenta el siguiente puntaje, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo de la que hace parte la presente reglamentación:

#### **1. SUELDOS**

Hasta 3 salarios mínimos legales	3 puntos
Más de 3 salarios mínimos legales	2 puntos

#### **2. Por Obligaciones Familiares:**

Por estado civil casado(a), viudo(a) o Compañero permanente.	5 puntos
Por cada hijo a cargo	3 puntos
Por cada uno de los padres a cargo exclusivo del trabajador	2 puntos
Por cada hermano menor a cargo exclusivo del trabajador	1 punto

Se estudiarán los casos especiales para aquellas familias que por múltiples razones, no puedan tener hijos.

#### **3. Por años de Servicio en la Empresa:**

Por los 3 primeros años	1 punto
De 3 a 5 años	2 puntos
De 5 a 10 años	3 puntos
Por más de 10 años	4 puntos

4. Una vez que la Empresa haya recibido las solicitudes de los trabajadores con la documentación necesaria, serán entregados a las Comisiones de Vivienda de los Sindicatos para que las estudien y hagan sugerencias a la Empresa.

La Empresa cada 4 meses entregará a los Sindicatos una relación de los préstamos efectuados con cargo al Fondo de Vivienda que contenga los siguientes datos:

Nombre del Trabajador, Fecha de ingreso, Valor del préstamo inicial y saldo pendiente por pagar.

La Columna del saldo pendiente por pagar se totalizará indicando con esto el total utilizado para el Fondo de Vivienda.

Los Sindicatos con base en esta lista podrán discutir con la Empresa si alguno de los préstamos adjudicados no llenó los requisitos establecidos por el Estatuto de Vivienda para tener derecho al préstamo y en tal caso el valor de la cuantía prestada no afectará el Fondo de Vivienda. Así mismo, podrá solicitar la agilización de los préstamos aprobados y pendientes de entregar.

#### **SUB-FONDOS, PRELACIONES Y SORTEOS:**

##### **ARTICULO 13o.**

1. De las disposiciones del Fondo, se destinará el 80% para satisfacer solicitudes destinadas a la adquisición o construcción de vivienda y el 20% restante para solicitudes encaminadas a reconstrucción de la misma.

En caso de que en cualquiera de estos sub-fondos quedasen remanentes sin utilizar, estos se trasladarán al otro para atender las solicitudes propias del mismo.

2. En caso de solicitudes con igual puntaje, presentadas en la misma fecha y para un mismo plan y objeto, la adjudicación se hará teniendo en cuenta las posibilidades del Fondo y en la siguiente forma:

a. Tendrá prelación la solicitud respaldada en gestiones adelantadas con miras a la adquisición o construcción de vivienda, lo cual deberá comprobarse adecuadamente.

b. En caso de que no pueda definirse el empate de conformidad con lo prescrito en el literal anterior, se decidirá por sorteo verificado en presencia de los solicitantes implicados.

#### **NORMAS FINALES:**

##### **ARTICULO 14o.**

En caso de terminación del contrato por cualquier causa, quedará a consideración de la Gerencia, si se conservan las condiciones del plazo e intereses fijados ya al trabajador o si el plazo debe ser reducido y los intereses aumentados hasta el interés más alto que rija en las corporaciones o bancos para obligaciones a largo plazo, más un punto.

##### **ARTICULO 15o.**

Por el carácter de rotatorio que tiene el Fondo, se establece que el valor de las amortizaciones incluidas en las cuotas mencionadas en el Artículo 9o. será destinado a nuevos préstamos de acuerdo con este mismo Estatuto.

## **ARTICULO 16o.**

Los formularios para diligenciar la solicitud de préstamo de vivienda, serán entregados al personal a más tardar el diez (10) de febrero y el cinco (5) de julio de cada año; igualmente la empresa entregará el valor de los préstamos aprobados una semana después de que el trabajador haga entrega de los documentos y garantías que requiera el crédito.

## **ESTATUTO DE VENTA DE ARTICULOS ELECTRODOMESTICOS**

Entre la Empresa y los Sindicatos se establece el presente ESTATUTO que regula el sistema y las normas de ventas de artículos producidos o comercializados por Mabe Colombia S.A.S. a sus trabajadores.

La empresa venderá o financiará a sus trabajadores los artículos por ella distribuidos, bajo las siguientes normas:

1. Cada trabajador podrá adquirir máximo cinco (5) artículos electrodomésticos de diferentes clase o tipo, de contado o a crédito durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. De estos el trabajador tendrá derecho a adquirir tres (3) electrodomésticos de los que produzca la planta de Manizales a precio de costo industrial y máximo 2 neveras.

2. Si un trabajador solicitase un (1) artículo electrodoméstico adicional a lo establecido en el numeral anterior, la Empresa estudiará cada caso.

3. Las ventas serán efectuadas de contado o a plazos.

a. Las ventas de contado se efectuarán en cualquier fecha que lo solicite el trabajador, si hubiese stock disponible.

b. Las ventas a plazos se pueden efectuar durante todo el año, a no ser que la Empresa indique determinados meses para determinados productos.

c. También se podrán vender a plazos los artículos con algún desperfecto o venta de bodega. Estos artículos en ningún caso podrán tener un valor superior al 80% de dicho artículo nuevo.

d. El plazo de venta podrá ser: 6, 12 ó 18 meses, según escogencia del Trabajador.

4. La Empresa venderá a sus trabajadores los electrodomésticos producidos o comercializados por Mabe Colombia S.A.S., a un precio consistente en el valor de venta al distribuidor menos un 7% certificado por el área de Recursos Humanos, para ventas a crédito; para ventas de contado se tendrá un descuento adicional del 7%. Cuando la Empresa distribuya productos electrodomésticos importados de su marca, establecerá una reglamentación para hacer asequibles estos electrodomésticos a los trabajadores.

Para la venta a crédito, la Compañía cobrará un interés del 8% anual, financiación que será adicionada al valor descrito en el párrafo anterior con el correspondiente impuesto a las ventas.

a. Los descuentos se harán en cuotas mensuales iguales.

b. Una vez aprobada y firmada la respectiva libranza para un electrodoméstico adquirido a plazos, el precio pactado no será variado.

c. Para efectos prácticos, solo se recibirán solicitudes para compra de electrodomésticos durante la primera semana de cada mes.

d. Los electrodomésticos comprados serán entregados dentro de las instalaciones de la empresa sin ningún costo por transporte, por una sola vez en el mes y el mismo deberá ser retirado por el trabajador comprador dentro de los tres días siguientes al momento en que sea puesto a su disposición por parte de la empresa, de lo contrario el trabajador deberá cancelar el valor de transporte.

5. Los artículos solicitados por los trabajadores, les serán vendidos si tienen capacidad de pago con relación a su salario y los descuentos de salario que se les efectúen según las normas de la Compañía, conforme a la Ley.

Para este efecto, la respectiva área de Recursos Humanos estudiará y aprobará las solicitudes de crédito correspondientes.

6. Los trabajadores deberán llenar los requisitos solicitados por la Empresa para garantizar la deuda, ya sea con sus prestaciones sociales u otra clase de garantía, según los casos y a criterio de la Empresa.

7. La garantía de servicio para cada artículo producido o comercializado por Mabe Colombia S.A.S. adquirido por los trabajadores, será la misma establecida por la Empresa para otros compradores diferentes a nuestros trabajadores.

Cuando termina el tiempo de garantía, las reparaciones seguirán siendo efectuadas en los talleres de servicio (Servicio Mabe) y mientras estos existan y con un descuento del 30% sobre el valor de la reparación, según reglamentación de la Empresa.

Se entiende por reparación, mano de obra y repuestos.

El valor de la reparación será descontado al trabajador en un tiempo máximo de diez (10) meses, siendo necesario que el área de Recursos Humanos apruebe el crédito por el valor de la reparación, antes de ser efectuada.

8. Los repuestos serán vendidos de contado a los trabajadores con un descuento del 30%.

9. Si un trabajador se retira de la Empresa, debe cancelar el saldo pendiente de su deuda.

10. Este estatuto tiene vigencia desde el 01 de enero del primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

POR LA EMPRESA

  
RAMON EDUARDO VINASCO

POR LOS SINDICATOS

  
EDILBERTO ACOSTA V.  
Sintramabe

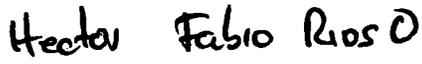
  
**SHIRLEY J HOYOS PASTRANA**

  
**OSCAR MAURICIO RIOS P.**  
Sintramabe

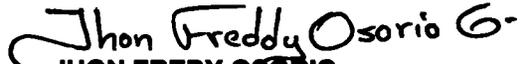
  
**DIANA PATRICIA CARDENAS M.**

  
**HUGO GARZON M.**  
Sintramabe

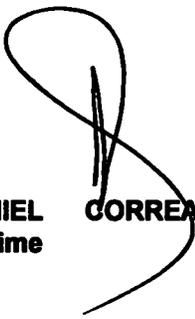
  
**LUIS JAVIER ARIAS L.**

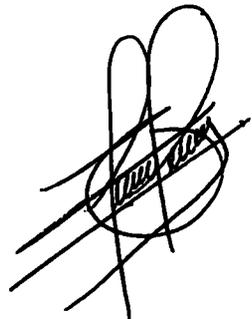
  
**HECTOR FABIO RIOS O.**  
Asesor CTC

  
**JORGE IVAN JIMÉNEZ**  
Asesor Empresa

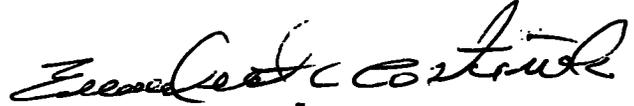
  
**JHON FREDY OSORIO**  
Sintraime

**ALVARO RIVAS**

  
**LIBANIEL CORREA SALAZAR**  
Sintraime



**JUAN MATA LUNA**

  
**HERIBERTO CASTAÑEDA**  
Sintraime

**JAMES BELLO**  
Asesor Funtramiexco

# mabe

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

MABE COLOMBIA S.A.S. - SINTRAMABE Y SINTRAIME SECCIONAL MANIZALES.

En cumplimiento a los compromisos verbales generados durante el ejercicio de negociación colectiva de trabajo, se adelanta la presente acta extra convencional con los abajo firmantes, con la finalidad de dejar acuerdos de revisión para los artículos:

**Por parte de Sintramabe –**  
Edilberto Acosta Valencia  
Oscar Mauricio Ríos Pineda  
Jose Hugo Garzón Marín  
Asesor CTC- Héctor Fabio Ríos Ospina

**Por parte de Sintraime –**  
Jhon Fredy Osorio Galeano  
Heriberto Castañeda Salazar  
Libaniel Correa Salazar  
Asesor - Jhon James Bello

**Por parte de Mabe Colombia S.A.S**  
Ramón Eduardo Vinasco Vergara  
Luis Javier Arias López  
Diana Cárdenas Morales  
Shirley Johanna Hoyos Pastrana  
Juan Mata Luna  
Alvaro Rivas

Como Asesor: Jorge Iván Jiménez

**ARTICULO 2o.** Salarios.

a. Para los trabajadores al servicio de la Empresa en la fecha de la firma de esta Convención Colectiva de Trabajo, se conviene que con base en el sueldo fijo ordinario que cada trabajador tenga al treinta y uno (31) de Diciembre del año dos mil diecisiete (2017), la Empresa les realizará un aumento equivalente al I.P.C. Nacional entregado por el DANE correspondiente al periodo enero 1 del año

**2017 a Diciembre 31 del año 2017, más el dos por ciento (2%), a partir del primero (01) de enero del año dos mil dieciocho (2018) y, el I.P.C. Nacional entregado por el DANE correspondiente al periodo enero 1 del año 2018 a Diciembre 31 del año 2018, más el uno cinco por ciento (1,5%) a partir del primero (01) de Enero del año dos mil diecinueve (2019), con base en el sueldo fijo ordinario que cada trabajador tenga al treinta y uno (31) de Diciembre del año dos mil dieciocho (2018).** En caso de que el incremento del salario mínimo legal vigente para los años 2018- 2019 sea superior al aumento acordado en la negociación colectiva para estos años, la empresa reconocerá como aumento el del salario mínimo legal vigente, para este último caso será previo acuerdo entre las partes.

b. b. Las partes convienen que, si durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, el Gobierno ordena aumentos o reajustes generales de salarios, la Empresa los hará adicionalmente a los que concede por esta **Convención Colectiva de Trabajo.**

#### Artículo 30 – auxilio de pensionados

La Empresa cancelará, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la suma de \$1.498.380 al trabajador que, habiendo cumplido los requisitos exigidos en la Ley para disfrutar la pensión de vejez, demuestre haber tramitado ante el fondo de pensiones la solicitud de reconocimiento de la pensión dentro de los dos (2) meses siguientes al cumplimiento de las mismas. El pago se efectuará conjuntamente con la liquidación final de prestaciones al momento del retiro.

La empresa entregará al trabajador pensionado una nevera No Frost gama media fabricada en la planta de Manizales.

Frente al presente artículo queda expuesto el compromiso por parte de la Empresa y Sindicatos de revisar qué plan de prejubilación puede adelantar la Compañía y/o bonificación especial al personal pensionado que no tenga la categoría de pensionado por invalidez y/o por muerte. Queda estipulado que se revisará antes del 30 de marzo del presente año y que para otorgar cualquier modificación al presente artículo se deberá revisar como compensar los costos al interior de la Empresa.

#### Artículo 36 – desacaloramiento

La Empresa se compromete a hacer un estudio respecto a las condiciones de ventilación en los siguientes puestos de trabajo: Soldadores de metales, molinos, extrusores, máscaras, sala de máquinas, montaje puertas línea dos mientras estén expuestos a la soldadura, espumado (inyectores, reparadores de muebles y puertas) y soldadores de línea.

Así mismo se compromete a practicar, dentro del primer semestre del primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, exámenes especializados a los trabajadores que desempeñen las funciones de: Soldadura en general, pintura, bonderizado, molinos, montaje puertas línea dos mientras estén expuestos a la soldadura y espumado (inyectores, reparadores de muebles y puertas); y posteriormente con la frecuencia que recomiende el médico de la Empresa y/o la A.R.L. Estos serán verificados por los representantes del Copasst.

De igual manera se compromete a promover e incentivar para que la ARL y EPS realicen periódicamente campañas preventivas a través de exámenes a los trabajadores; y posteriormente con la frecuencia que recomiende salud ocupacional de la empresa y/o la A.R.L, **de acuerdo al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, verificado en el Copasst**

Frente al presente artículo la Empresa se compromete a darle a conocer al COPASST en las reuniones de trabajo los resultados de las mediciones en cuanto a condiciones de ventilación, gases.

#### Artículo 38 – limpieza general

a. Los trabajadores no tendrán que hacer aseo general ni limpieza de pisos, tarea que corresponde al personal contratado por la Empresa para este menester.

b. Sin embargo, queda entendido que cada trabajador debe mantener en orden y limpieza su puesto de trabajo, mesa y banco de labor, escritorio, etc., así como es deber de todos cuidar por la buena presentación general de las instalaciones.

Frente al presente artículo la Empresa en reunión de COPASST dará a conocer al sindicato las rutinas y actividades de aseo para adelantar en planta de manera general.

Se firma a los 22 días del mes de noviembre de 2017,

**POR LA EMPRESA**



**RAMON VINASCO VERGARA**



**DIANA P. CARDENAS M.**

**POR LOS SINDICATOS**



**EDILBERTO ACOSTA V.**  
**Sintramabe**



**MAURICIO RIOS.**  
**Sintramabe**



**SHIRLEY J HOYOS P.**



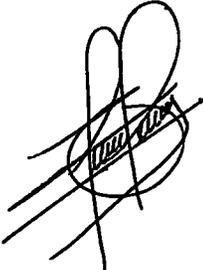
**LUIS J. ARIAS L.**



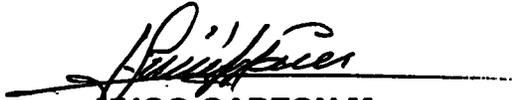
**ALVARO RIVAS**



**JORGE IVAN JIMÉNEZ**  
Asesor Empresa



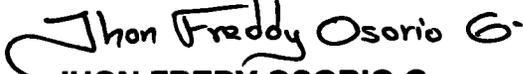
**JUAN MATA LUNA**



**HUGO GARZON M.**  
Sintramabe



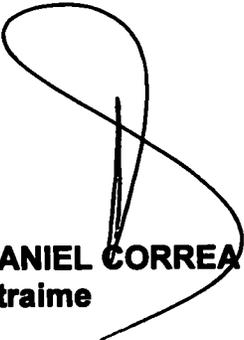
**HECTOR FABIO RIOS.**  
Asesor CTC



**JHON FREDY OSORIO G.**  
Sintraime



**HERIBERTO CASTAÑEDA**  
Sintraime



**LIBANIEL CORREA SALAZAR**  
Sintraime