

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

**Dirección Territorial de CALDAS
 Inspector de Trabajo de Riosucio**

Número 01

CIUDAD:	RIOSUCIO	FECHA:	20	02	2017	HORA	3:30 PM
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	----------------

DEPOSITANTE

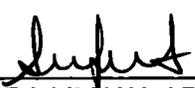
NOMBRE	JOSE MARIA BERMUDEZ RIVERA		
No. IDENTIFICACIÓN	15.930.527		
CALIDAD	PRESIDENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	BARRIO VILLA CARMENZA N° 1-95 SUPIA CALDAS		
No. TELÉFONO	3148811259	Correo Electrónico	josemariabermudezrivera@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	<input type="checkbox"/> Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/> Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	MINEROS NACIONALES S.A.S			
Y	Organización Sindical		Trabajadores	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL MARMATO			
CUYA VIGENCIA ES	1 DE ENERO DE 2017 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2018			
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	1079	AMBITO DE APLICACION		<input type="checkbox"/> Nacional
				<input type="checkbox"/> Regional
				<input checked="" type="checkbox"/> Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		16

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


SANDRA LILIANA ARIAS LOAIZA
 Inspectora de Trabajo de Riosucio Caldas


JOSE MARIA BERMUDEZ
 El Depositante

COO = 15135-23.



18F

	No. Radicado	11EE201733210000007203
	Fecha	2017-02-28 03:19:15 pm
Remitente	MINTRABAJO. INSPECCION DE RIOSUCIO	
Destinatario	TODOS POR UN NUESTRO PAIS GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	PAZ EQUIDAD EDUCACION	Folios 1

11

COR11EE201733210000007203

Riosucio, Febrero 21 de 2017.
Oficio No:14317-0340

DOCTORES
ARCHIVO SINDICA
CRA 14 #99-33 TORRE REM
MINISTERIO DEL TRABAJO
BOGOTA D.C.

11EE/7203

Respetuosamente me permito dirigirles copia **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE, "SINTRAMIENERGETICA Y MINEROS NACIONALES S.A.S."** Marmato. Para los años 2.017 y 2.018.

Anexo: 17 folios. ✓
Atentamente,

SANDRA LILIANA ARIAS LOAIZA
Inspectora de Trabajo y S.S.

Elaboró: I. Trejos

12

1

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA
ENTRE MINEROS NACIONALES S.A.S. Y SINTRAMIENERGÉTICA SECCIONAL
MARMATO PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018**

Hoy, 17 de febrero de 2017, en las oficinas de la empresa situadas en el Municipio de Marmato, Zona Baja, presentes, de una parte **GABRIEL JAIME GAVIRIA GONZÁLEZ**, representante legal de la empresa, la señora **GLORIA MARÍA VALENCIA ÁLVAREZ** y los señores **ENRIQUE ESTRADA RUIZ, GASTÓN GIRALDO OLIVARES, MAURICIO MUNEVAR BOHORQUEZ, WILLIAM POSADA TORRES Y ELVER REYES ROJAS**, integrantes de la comisión negociadora nombrada por la empresa, comisionados para la negociación colectiva, y por la otra, los comisionados del sindicato para negociar la convención, los señores **DILTER DARIO CASTRO BOLAÑOS, DARIO ANTONIO ECHAVARRIA OCAMPO, JESÚS ANTONIO MEJÍA PALACIO, CARLOS ALBERTO BOLAÑOS CRUZ, JOSÉ MARÍA BERMÚDEZ RIVERA Y JOSÉ LUIS SUÁREZ MONTOYA**, representantes de la Subdirectiva de Marmato, todos con plenos poderes para suscribir esta convención en nombre de la empresa y del mencionado sindicato, así como los asesores de la comisión negociadora del sindicato, los señores **HAROLD TELLO VIDAL** de FUNTRAMIEXCO y **LUIS ENRIQUE MORALES LOPEZ**, de SINTRAMIENERGÉTICA NACIONAL, acordaron elevar a Convención Colectiva de trabajo el siguiente arreglo, que pone término al diferendo laboral surgido a raíz de la presentación oportuna del pliego de peticiones.

Las cláusulas estipuladas son:

 **ARTÍCULO PRIMERO.- Reconocimiento sindical.-** MINEROS NACIONALES S.A.S. reconocerá como entidad jurídica representativa de los trabajadores al SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUÍMICA, AGROCOMBUSTIBLE Y ENERGÉTICA -SINTRAMIENERGETICA- -SECCIONAL MARMATO- (Caldas), SINTRAMIENERGETICA NACIONAL y las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentre afiliado el Sindicato.

ARTICULO SEGUNDO.- Campo de aplicación.- Los beneficios consagrados en la presente convención se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, salvo a los que, sin ser sindicalizados, renuncien expresamente a ellos.

ARTICULO TERCERO.- Alcance jurídico.- Durante su vigencia, la presente convención colectiva de trabajo regirá las relaciones laborales entre MINEROS NACIONALES S. A. S. y los trabajadores que se benefician de ella. Los beneficios individuales que en ella se convienen se entienden incorporados a los contratos de trabajo de quienes sean sus beneficiarios.

 **ARTICULO CUARTO.- Imputación.-** Todos los aumentos y beneficios que se convienen en esta convención son imputables a los iguales o similares que por disposición de obligatorio cumplimiento emitida para que tenga operancia durante su vigencia tuviere que hacer la empresa.

ARTÍCULO QUINTO.- Vigencia.- La vigencia de la presente convención tendrá una duración de dos (2) años desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

ARTÍCULO SEXTO.- Normas de la convención no denunciadas.- Las normas de la convención denunciada parcialmente que no eran transitorias y que no fueron denunciadas seguirán vigentes y se incorporarán en el folleto de la actual convención que se edite, para que lo que quede en el folleto sea el único régimen convencional que regirá las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Régimen disciplinario - Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la empresa citará personalmente y por escrito al trabajador, informando la falta que se le imputa, y le dará oportunidad de descargarse dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento del hecho o hechos de que se trate. El trabajador podrá estar acompañado en esta diligencia por dos (2) miembros del sindicato al cual pertenezca y/o dos (2) compañeros de trabajo. Una vez efectuada la audiencia de descargos la empresa tendrá tres (3) días para resolver, a partir de los cuales el trabajador dispondrá de tres (3) días para apelar por escrito la sanción que le fuere impuesta ante el Gerente de Operaciones o quien por designación haga sus veces, éste deberá decidir el recurso dentro de los tres (3) días siguientes.

El procedimiento para la imposición de sanciones deberá realizarse por escrito.

Se establece la siguiente escala de sanciones: Para la primera falta, una llamada de atención; para la segunda falta hasta un (1) día de suspensión; en caso de reincidencia, hasta once (11) días de suspensión. Las faltas prescribirán en un término de un (1) año contado desde la última sanción impuesta.

En caso de que la infracción sea la falta a una jornada entera de trabajo sin justa causa, el procedimiento será el siguiente: La empresa citará personalmente y por escrito al trabajador para ser oído en descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la falta. El trabajador podrá estar acompañado en esta diligencia por dos (2) miembros del sindicato al cual pertenezca y/o dos (2) compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO.- La empresa MINEROS NACIONALES S.A.S. para efectos de citar a sus trabajadores a descargos sólo podrá hacerlo dentro de la jornada laboral del trabajador citado y enviará con éste al sindicato una copia de la citación para descargos y del acta donde consten éstos.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- No producirá ningún efecto las sanciones que la entidad empleadora imponga contra cualquiera de sus trabajadores sin el cumplimiento de los procedimientos anteriores.

PARÁGRAFO TERCERO. - Garantías para despido por justa causa

Antes de despedir un trabajador sindicalizado por justa causa, basada en una falta, la empresa lo escuchará en descargos asistido por dos representantes del sindicato, si el trabajador lo solicita, quienes podrán presentar sus argumentos en defensa del trabajador. Cuando el trabajador no sea sindicalizado, lo podrán acompañar dos (2) compañeros de trabajo.

ARTÍCULO OCTAVO.- Incapacidades -

a) Cuando la entidad de seguridad social a la cual se encuentre afiliado un trabajador no le reconozca el auxilio monetario de incapacidad por un día, por dos o por tres días, la empresa le pagará este auxilio con el porcentaje del salario ordinario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 227 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Cuando la incapacidad sea por cinco (5) días continuos o más, la empresa asumirá el pago del valor del auxilio monetario de los primeros cuatro (4) días al 75% del salario ordinario. Los días restantes de la incapacidad se pagarán de acuerdo a lo establecido en el decreto 227 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) Cuando un trabajador deba desplazarse a una ciudad diferente a la de su residencia ordinaria, por orden del médico de la entidad de seguridad social a la cual se encuentre afiliado, con el fin de practicarse exámenes, acudir a citas de especialistas, etc., la empresa le reconocerá el valor del transporte terrestre. En caso de que deba pernoctar en esa ciudad por uno o varios días por orden del médico tratante, la empresa le reconocerá y pagará un auxilio económico equivalente a treinta y un mil cuarenta y cinco pesos (\$31.045) o a su salario ordinario diario si éste es superior al auxilio pactado por cada uno de los días en que debe permanecer en dicha ciudad. En caso de que no deba pernoctar fuera de su residencia habitual, el auxilio será el equivalente a su salario ordinario.

d) Cuando el trabajador deba acudir a una cita médica o especializada de control por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez terminada la incapacidad, el permiso que requiera será remunerado con el salario ordinario, y recibirá igualmente los auxilios económicos de que trata el literal (c) de este artículo.

e) Cuando un trabajador es trasladado en ambulancia a una ciudad diferente a la de su residencia ordinaria, por orden del médico de la entidad de seguridad a la cual se encuentra afiliado, la Empresa le reconocerá al trabajador y su acompañante el valor del transporte terrestre de regreso cuando sea dado de alta, siempre y cuando la entidad de seguridad no esté obligada a hacerlo.



ARTÍCULO NOVENO.- Seguridad industrial. -

a) La empresa cumplirá estrictamente las normas legales consignadas en el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas de salud ocupacional y mantendrá el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo de acuerdo con las normas legales. Las partes manifiestan su intención de levantar el panorama de riesgos en los términos legales.

b) La empresa mantendrá en forma permanente un vehículo habilitado como ambulancia, el cual se destinará en forma exclusiva al transporte de los trabajadores que por razones de salud requieran ser trasladados a la IPS correspondiente para su atención. El vehículo será acondicionado con una camilla, una banca para el acompañante, un gancho para el tanque de oxígeno y un equipo de primeros auxilios.

c) La empresa mantendrá en servicio los botellones o fuentes de agua potable instalados en los diferentes sitios de trabajo de acuerdo con recomendaciones que sobre el particular haya hecho el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo.

d) El vehículo que la empresa tiene adecuado como ambulancia llevará el paciente a la IPS y, según la gravedad, lo esperará para regresarlo a su residencia si ella está ubicada en el Municipio de Marmato y veredas aledañas o al vehículo que transporta los mineros.



e) La empresa mantendrá botiquines en los sitios de trabajo que lo requieran. Estos botiquines estarán disponibles durante todos los turnos de trabajo y contendrán los medicamentos que recomiende la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva para cada uno de esos sitios de trabajo.

f) La empresa patrocinará la capacitación de ocho (8) integrantes del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo representantes de los trabajadores, elegidos para el Comité. La capacitación será hasta por seis días y la empresa dará un auxilio económico de ochenta y cinco mil seiscientos cuarenta pesos (\$ 85.640) diarios a cada uno de los participantes además del transporte y el valor del curso. La empresa dará en total, cuatro (4) pasajes aéreos nacionales – continentales ida y regreso por año.

g) La empresa proporcionará cuando menos 4 horas semanales, dentro de la jornada normal de trabajo, de cada uno de sus miembros principales, para el funcionamiento del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo.

h) Cuando se realice una visita de fiscalización de seguridad industrial por parte de la autoridad minera, en ella pueden estar cuatro (4) integrantes del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo: Dos (2) representantes de los trabajadores, preferiblemente que sean de la Junta del Sindicato y dos (2) representantes del empleador.

ARTÍCULO DÉCIMO.- Dotaciones. La Empresa dará a todos sus trabajadores beneficiarios de la convención en vez de overol, pantalón de dryl y camisa manga larga de dryl. El pantalón será reforzado a nivel de las rodillas y la bragueta y la camisa será reforzada en los codos. Tanto pantalón como camisa llevarán cintas reflectivas.

A todos los trabajadores de la empresa beneficiarios de la convención, se les suministrará una dotación de vestido en el mes de agosto de cada año, adicional a las tres dotaciones anuales de buena calidad establecidas en la ley. Es decir, el trabajador podrá, a su elección, en lugar de la cuarta dotación, escoger blue jean y camiseta o un pantalón y una camisa. La cuarta dotación también se dará al personal de vigilancia.

Si en la dotación del mes de agosto, el trabajador escoge botas mineras y estas presentan deterioro por uso, la empresa le cambiará la dotación si se confirma que corresponde a la última dotación entregada, sin que sustituya la siguiente dotación.

Desde su vinculación el trabajador recibirá la dotación de calzado y vestuario adecuado para la labor que va a desempeñar; este trabajador no perderá el derecho a la próxima dotación completa.

Los electricistas y mecánicos pueden escoger entre guayos especiales o botas de caucho, dentro de la dotación acordada en convención.

Dentro de las dotaciones de calzado que establece la ley, el trabajador podrá escoger por una sola vez al año, entre botas o guayos, esta elección se hará en la dotación del mes de agosto.

La empresa cambiará la reata por daño o deterioro ocasionado por el trabajo. A los mineros se les dará desde su ingreso a la empresa una reata.

La Empresa dispondrá de un lugar en los talleres de la mina y la planta donde mantendrá varios impermeables para prestar a los soldadores en caso de que estos lo requieran por cambios fuertes de clima y se encuentren acalorados por la labor realizada.

ARTÍCULO UNDÉCIMO.-

a) Fondo rotatorio de vivienda.- El Fondo Rotatorio constituido para compra, mejoras o liberación de vivienda de los trabajadores será de cuatrocientos cinco millones setecientos ochenta mil pesos (\$405.780.000). El tope máximo de un préstamo será de once millones quinientos cuarenta y ocho mil pesos (\$11.548.000). Para el segundo año el valor del fondo y la cuantía del préstamo se incrementarán de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

La empresa se compromete, y si hay fondos, a desembolsar los préstamos aprobados por el comité paritario dentro de los 15 días hábiles siguientes a la aprobación del préstamo por parte del Comité de Préstamos.

El Fondo será administrado por el comité paritario de que trata el Artículo Vigésimo Primero de esta convención. La reglamentación que se establezca dará prelación a los trabajadores cabeza de familia. Los préstamos devengarán un interés equivalente al DTF que esté vigente el día del desembolso menos (-) 3 puntos, si el DTF es inferior a 3, el interés será cero por ciento (0%). Los trabajadores autorizarán que el valor de los préstamos y sus intereses se cubran mediante deducción de sus pagos periódicos de salario, y amortizarán anualmente el valor de sus cesantías. En caso de retiro autorizarán que el saldo que se adeude se compense con su liquidación definitiva de prestaciones e indemnizaciones, si es el caso.

Los intereses que se generen por los préstamos de vivienda, entrarán a formar parte de este fondo.

Parágrafo: Durante los tres primeros meses de vigencia de la Convención las partes elaborarán un Reglamento para la administración de Fondo de Vivienda.

b) Fondo Rotatorio para compra de Electrodomésticos

La empresa constituirá un Fondo para la compra de electrodomésticos con la suma de cincuenta y seis millones quinientos cincuenta mil pesos (\$ 56.550.000) y el tope máximo de préstamo se incrementará hasta la suma de un millón trescientos treinta y ocho mil pesos (\$ 1.338.000), con una tasa de interés equivalente al DTF vigente a la fecha del desembolso del préstamo y un plazo hasta de doce (12) meses.

c) Fondo de Libre Inversión

La empresa constituirá un Fondo para pagos del SOAT, licencias de conducción y revisión tecnomecánica y mantenimiento de motos, con la suma de treinta y cuatro millones setecientos veinticinco mil pesos (\$34.725.000) y el tope máximo de préstamo será por la suma de seiscientos cuarenta y dos mil pesos (\$ 642.000).

ARTÍCULO DUODÉCIMO.- Calamidad doméstica. La empresa concederá dos (2) días de permiso remunerado, con el salario ordinario por jornada diurna de trabajo, para atender casos de calamidad doméstica, tales como contingencias de vivienda y en la salud de los miembros de su grupo familiar.

Por contingencias de vivienda se entienden los casos fortuitos, como derrumbes, temblores de tierra, avalanchas, incendio, inundaciones o cualquier fenómeno o evento que deteriore físicamente la vivienda.

Por contingencias de salud del grupo familiar del trabajador se entiende la enfermedad súbita y grave, por causas naturales o accidentales, que sufran los integrantes del grupo cuando ocasione la necesidad de que el trabajador acompañe al enfermo para obtener los tratamientos médicos requeridos, o cuando un familiar enfermo tenga que desplazarse a otra ciudad para hospitalización o cirugía y no haya otra persona del mismo grupo familiar que pueda acompañarlo.

El grupo familiar del trabajador casado o que haga vida marital lo componen su cónyuge o compañero permanente, los hijos solteros que convivan con él y los padres que convivan con él o que vivan en el mismo Municipio donde viva el trabajador.

El grupo familiar del trabajador soltero lo componen los hijos, padres y los hermanos menores de edad y que dependan económicamente de él.

Si dos o más trabajadores hacen parte del mismo grupo familiar las contingencias de salud de alguno de los miembros del grupo sólo causará los dos días de permiso remunerado para uno solo de los trabajadores.

Si dos o más trabajadores del mismo grupo familiar conviven bajo un mismo techo, la contingencia de la vivienda causará los dos días de permiso remunerado para cada uno de los trabajadores.

Si dos o más trabajadores de distinto grupo familiar conviven bajo un mismo techo y sufren una contingencia de vivienda, el permiso por calamidad doméstica aplica para cada uno de ellos.

Cuando la oficina de Atención de Desastres Municipal ordene la evacuación del lugar de residencia del trabajador, este hecho igualmente generará derecho a los días de calamidad.

La empresa mantendrá un fondo rotatorio para auxiliar con préstamos a los trabajadores que sufran las calamidades definidas, llamado Fondo de Previsión Social. Este fondo será de ciento veintiséis millones trescientos veintidós mil pesos (\$126.322.000) durante el primer año de vigencia de la convención. La cuantía máxima de cada préstamo será de tres millones cuatrocientos sesenta y ocho mil pesos (\$3.468.000) durante el primer año de vigencia de la convención. Estos préstamos no causan intereses. Para el segundo año el valor del fondo y la cuantía del préstamo se incrementarán de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

El trabajador autorizará a la empresa la deducción por nómina del valor del préstamo, el cual amortizará en un plazo máximo de doce (12) meses. Si en el momento del retiro del trabajador existiere un saldo por cancelar, el trabajador autorizará que éste se deduzca de su liquidación definitiva de prestaciones sociales e indemnizaciones, si es el caso.

La adjudicación de los préstamos por calamidad doméstica la hará el comité paritario de que trata el Artículo Vigésimo Primero de la presente convención.

Si durante las vacaciones el trabajador sufre una calamidad doméstica por aborto no provocado o terapéutico, por parto prematuro o muerte de familiar, se suspenden las vacaciones por el tiempo de los permisos que le correspondan. Los días de calamidad a que tenga derecho el trabajador y su correspondiente auxilio se pagarán en el momento que este se presente a reclamarlos, previa presentación de los certificados correspondientes.

Para la adecuada aplicación de este artículo, el trabajador inscribirá ante la empresa su grupo familiar.

ARTÍCULO DECIMOTERCERO.- Permisos, auxilios y primas extralegales.

a) Auxilio de Matrimonio.-

Cuando un trabajador con una vinculación a la empresa superior a cuatro (4) meses contraiga matrimonio, la empresa le concederá una licencia remunerada de cuatro (4) días calendario y un auxilio económico, por una sola vez, cuya cuantía será de doscientos sesenta y ocho mil pesos (\$268.000). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

b) Muerte de familiares. - Cuando fallezca el cónyuge, compañero (a) permanente, hijos y padres del trabajador, la empresa le concederá al trabajador un permiso remunerado de tres (3) días calendario. Si el hecho ocurriere a más de cien (100) kilómetros del lugar del trabajo, el permiso será de cinco (5) días calendario.

En caso de muerte de estos familiares y cuando dependan económicamente del trabajador, la empresa concederá a éste un auxilio de trescientos un mil pesos (\$301.000). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

En caso de muerte de un hermano del trabajador, el permiso remunerado será de dos (2) días calendario. Si la muerte ocurriere a más de cien (100) kilómetros del lugar de trabajo, el permiso será de cuatro (4) días calendario. El auxilio cuando el hermano fallecido dependa económicamente del trabajador será la mitad del estipulado para los demás casos.

c) Nacimiento de un hijo. - Cuando en el hogar de un trabajador con vinculación a la empresa superior a cuatro (4) meses nazca uno o varios hijos (parto múltiple), la empresa le concederá un permiso remunerado de cuatro (4) días calendario y un auxilio económico durante el primer año de vigencia de la convención, la suma de doscientos cuarenta y nueve mil pesos (\$249.000). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

Este auxilio se concederá igualmente cuando se trate de aborto no provocado o terapéutico.

Cuando el parto sea múltiple, cada hijo nacido tendrá derecho a este auxilio.

Cuando el hijo nazca con síndrome de Down, parálisis cerebral o labio leporino, de acuerdo a certificación médica, el auxilio será de cuatrocientos seis mil pesos (\$406.000) para el primer año de vigencia. Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

d) Auxilio escolar. - En el mes de febrero de cada año, la empresa otorgará a los trabajadores que tengan hijos cursando estudios los siguientes auxilios para la compra de útiles escolares:

Preprimaria y primaria: Durante el primer año de vigencia de la convención, la suma de setenta y cinco mil pesos (\$75.000). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017. Se entiende por preprimaria los dos (2) años inmediatamente anteriores al ingreso a primero de primaria.

Secundaria: Durante el primer año de vigencia de la convención, la suma de noventa y un mil quinientos pesos (\$91.500). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

Universitaria y tecnológica: Durante el primer año de vigencia de la convención, la suma de ciento treinta y dos mil quinientos pesos (\$132.500) semestrales. Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

Estos auxilios se pagarán igualmente cuando el estudiante sea el trabajador mismo.

La empresa dará prelación a los hijos de los trabajadores para la celebración de contratos de aprendizaje con el SENA, siempre y cuando reúnan los requisitos académicos exigidos.

La empresa dará 20 patrocinios para estudio en el SENA o entidades avaladas por esta entidad, a los hijos de los trabajadores.

La empresa creará un fondo rotatorio de cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y cinco mil pesos (\$54.375.000) para préstamos sin intereses para matrículas de educación superior. La cuantía de cada préstamo será de hasta cinco millones trescientos sesenta y tres mil pesos (\$5.363.000). Dichos préstamos no generarán intereses.

e) **Anteojos.** - Al trabajador a quien la entidad de seguridad social le prescriba anteojos, la empresa le concederá los siguientes auxilios: Para el primer año de vigencia se dará un auxilio económico de la suma de doscientos catorce mil quinientos pesos (\$214.500). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

En caso de rotura o pérdida de los mismos por causa de un accidente de trabajo, la empresa repondrá los mismos en condiciones de fórmula y calidad similares a los anteriores.

f) **Muerte del trabajador.** - En caso de muerte natural del trabajador, la empresa pagará a quien aparezca inscrito como beneficiario de esta prestación, o a falta de éste a sus herederos, una suma equivalente a ONCE PUNTO CINCO (11.5) salarios mínimos legales mensuales. Si la muerte ocurre en accidente de trabajo la suma a pagar será el equivalente a DIEZ Y SEIS PUNTO CINCO (16.5) salarios mínimos legales mensuales.

La empresa podrá contratar el pago de esta prestación con una compañía de seguros o asumirla directamente.

La empresa contratará una póliza colectiva de seguro de vida que ampare el pago de los saldos de préstamos que adeude el trabajador a la empresa al momento de su fallecimiento, es decir, de los fondos de vivienda, previsión social, electrodomésticos, educación o libre inversión.

En el intervalo de tiempo transcurrido entre la muerte del trabajador y el desembolso de la pensión por parte del Fondo de Pensión o de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), según sea el caso, la empresa a solicitud escrita del beneficiario, le prestará a este, una suma hasta el equivalente a un salario mínimo mensual. Dicho préstamo será reembolsado a la empresa cuando el beneficiario reciba la pensión.

g) **Auxilio de vacaciones.** - La empresa reconocerá y pagará una prima de vacaciones por la suma de doscientos diez y ocho mil pesos (\$218.000). Para el segundo año el valor del auxilio se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

Su pago se hará en el momento en que los trabajadores disfruten de ellas, o cuando el trabajador se retire de la empresa y tenga derecho a la compensación en dinero de las mismas.

Al regreso de sus vacaciones, si el trabajador lo solicita, se le hará un préstamo hasta por doscientos cuarenta y cinco mil pesos (\$245.000) con cargo al Fondo de Previsión Social.

A los trabajadores que salgan a disfrutar por lo menos un período de vacaciones completo, la empresa no les descontará las cuotas por préstamo de cualquier fondo.

h) Prima de Navidad. - A los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa en el mes de diciembre de cada año, y que tengan derecho al pago de la prima legal, la empresa les reconocerá y pagará una prima de Navidad equivalente a doce (12) días de salario ordinario o básico, la cual se pagará el mismo día de la prima legal de diciembre.

i) Prima de antigüedad. - El trabajador que cumpla cinco (5) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a cuatro (4) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los cinco (5) años.



El trabajador que cumpla ocho (8) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a cuatro punto cinco (4.5) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los ocho (8) años.

El trabajador que cumpla diez (10) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a cinco (5) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los diez (10) años.

El trabajador que cumpla trece (13) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a cinco punto cinco (5.5) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los trece (13) años.

El trabajador que cumpla quince (15) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a seis (6) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los quince (15) años.

El trabajador que cumpla diez y siete (17) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a seis punto cinco (6.5) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los diez y siete (17) años.



El trabajador que cumpla veinte (20) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a siete (7) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los veinte (20) años.

El trabajador que cumpla veintitrés (23) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a ocho (8) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los veintitrés (23) años.

El trabajador que cumpla veinticinco (25) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a ocho (8) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los veinticinco (25) años.

El trabajador que cumpla veintisiete (27) años continuos de vinculación en la empresa en el primer año de vigencia de la convención, recibirá un auxilio equivalente a ocho (8) días de salario ordinario o básico. Esta prima se pagará en la nómina siguiente a la fecha en que cumplió los veintisiete (27) años.

j) Prima por una sola vez. - La empresa les reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la Convención y que estuvieran vinculados al 31 de diciembre de 2016, la suma de cuatrocientos ochenta mil pesos (\$480.000), por firma de convención y posibilidades actuales de la empresa. Esta prima se pagará solamente una vez y no constituirá salario. Esta prima se pagará en dos partes, de doscientos cuarenta mil pesos (\$240.000) cada una, en los meses de marzo y abril de 2017.

Los trabajadores que ingresaron del 1 de enero al 17 de febrero de 2017, recibirán la prima por una sola vez de la siguiente manera: Doscientos cuarenta mil pesos (\$240.000) en el mes de marzo de 2017 y doscientos cuarenta mil pesos (\$240.000) al 30 de junio de 2017; si al trabajador que ingresó en estas fechas no se le renueva o se le cancela el contrato, se le entregará la otra mitad de esta prima en la liquidación.

k) Prima única de pensión de invalidez, vejez o jubilación. - La empresa reconocerá y pagará al trabajador que se retire para empezar a disfrutar de una pensión de jubilación, vejez o invalidez, una prima única por un valor de trescientos diez y seis mil quinientos pesos (\$316.500), durante el primer año de vigencia de la convención. Para el segundo año el valor de la prima se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

Parágrafo: Los anteriores permisos y auxilios aplican aún cuando el trabajador este incapacitado o en vacaciones.

ARTÍCULO DECIMOCUARTO: Permisos sindicales. - La empresa concederá trescientos ochenta (380) horas mensuales acumulables, remuneradas con el salario básico u ordinario. De estos permisos solamente pueden hacer uso los miembros de la junta directiva y los miembros de la comisión de reclamos. La solicitud de permiso deberá hacerse con dos (2) días de anticipación, sea que del permiso vaya a hacer uso los miembros de la junta directiva o los miembros de la comisión de reclamos. En la solicitud anticipada deberá expresarse el nombre de las personas que harán uso del permiso y el tiempo que cada uno de ellos utilizará en él.

La empresa concederá a la organización sindical cuarenta y seis (46) días al año para asistir a congresos, asambleas y otros eventos de preparación en el campo sindical a los cuales sea invitado; el permiso se podrá utilizar simultáneamente por tres (3) personas. A quien o quienes estén haciendo uso del permiso, la empresa les reconocerá y pagará un auxilio de noventa y seis mil quinientos pesos (\$96.500) por día y por persona.

La empresa concederá a la organización sindical diez y siete (17) días al año para sus afiliados que sean miembros de la Junta Directiva Nacional para asistir a asambleas previa citación. La empresa les reconocerá y pagará un auxilio de noventa y seis mil quinientos pesos (\$96.500) por día y por persona.

ARTÍCULO DECIMOQUINTO- Deporte.- La empresa destinará para fomento del deporte la suma de veintisiete millones de pesos (\$27.000.000) durante la vigencia de la convención. Esta suma la administrará el comité paritario de que trata el Artículo Vigésimo Primero de la presente convención.

Se constituirá un comité de deportes, conformado por el Sindicato y por la empresa, el cual, previa autorización de la empresa y de la dirección de esta, para planear y programar las actividades culturales y deportivas.

ARTÍCULO DECIMOSEXTO.- Auxilio sindical.- La empresa auxiliará al sindicato con la suma de ocho millones de pesos (\$8.000.000) durante la vigencia de la presente convención. Esta suma se entregará el 30 de abril de 2017. Este auxilio se dividirá en tres partes iguales para FUNTRAMIEXCO, SINTRAMIENERGÉTICA NACIONAL y SINTRAMIENERGÉTICA Seccional Marmato.

La Empresa dará un auxilio de SETECIENTOS MIL PESOS (\$700.000) por cada Asamblea realizada, con un máximo de tres (3) Asambleas por año.

ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO.- Descuentos sindicales.- La empresa retendrá a los trabajadores que se beneficien de la presente convención las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se decreten, de acuerdo con las normas legales vigentes. Así mismo, la empresa hará aquellos descuentos que sean aprobados estatutariamente o los que se aprueben en asamblea general de trabajadores cuando sea legalmente obligatorio hacerlos.

Parágrafo: La empresa retendrá el valor de los 15 (quince) primeros días del primer aumento de salarios previstos en esta convención a los trabajadores que se beneficien de tal aumento y entregará dicha suma al Sindicato.

ARTÍCULO DECIMOCTAVO.- Auxilio extralegal de transporte.- Los trabajadores que hagan uso de transporte automotor y que residan a más de tres (3) kilómetros del sitio de trabajo, recibirán el equivalente al auxilio legal de transporte decretado por el Gobierno Nacional. Los trabajadores que actualmente reciben este auxilio lo seguirán recibiendo aún cuando residan a menos de tres kilómetros y mientras no cambien de residencia.

Para quienes tengan su residencia familiar en "La Felisa" o por la carretera troncal que va de La Pintada hasta la quebrada Arquía, quienes residan en el Municipio de Supía y quienes residan en el Municipio de Riosucio o lugares aledaños o más alejados aún, el auxilio adicional para cada grupo será así:

Si el lugar de residencia es la Felisa se dará un auxilio adicional al legal, de TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS (\$31.500) para el primer año de vigencia de la convención.

Si el lugar de residencia es Supía, se dará un auxilio adicional de CUARENTA Y TRES MIL PESOS (\$43.000) para el primer año de vigencia de la convención.

Si el lugar de residencia es Riosucio, se dará un auxilio adicional de SESENTA Y SEIS MIL PESOS (\$66.000) para el primer año de vigencia de la convención.

Si el lugar de residencia es Pueblo Viejo (vereda de Riosucio), se dará un auxilio adicional de SESENTA Y SEIS MIL PESOS (\$66.000) para el primer año de vigencia de la convención.

Los auxilios extralegales de transporte previstos en esta cláusula también se reconocerán a los trabajadores que tengan moto, viajen todos los días en ella y vivan de forma permanente en la Felisa, Supía y Riosucio

Si el lugar de residencia es en los sectores de Cabras y lugares del Norte del Municipio de Marmato o más alejados aún se dará un auxilio adicional al legal, de TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS (\$31.500) para el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año el valor del auxilio extralegal de transporte se incrementará de acuerdo al IPC más 0.8 % del año 2017.

Si el lugar de residencia es El Llano, La Betulia, El Tejar, Guayabito, Cascajero, La Quebrada y La Ermita, sólo se les dará el Auxilio Legal de Transporte Vigente.

La empresa dará el auxilio de transporte legal a los trabajadores que tengan moto, que viajen todos los días en la moto y que vivan de forma permanente en La Garrucha, San Juan o más distante de estos lugares.

A los trabajadores que no estén en la lista anterior se les aplicará las disposiciones legales sobre subsidio de transporte vigentes.

El sistema de contratación de vehículos seguirá haciéndose en igual forma que hasta el presente.

PARÁGRAFO: Los beneficios e incrementos acordados en esta Norma respecto a los auxilios de transporte tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2017.

ARTÍCULO DECIMONOVENO.- Descanso remunerado el día de San Antonio.- El día de San Antonio, patrono de los trabajadores mineros, será de descanso. El 31 de diciembre de cada año se laborará hasta las 4:00 p.m.

Para todos los efectos legales, el día de San Antonio se considerará como día festivo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Publicación.- La empresa hará publicar un folleto que contenga las normas de la presente convención y le entregará un ejemplar a cada trabajador vinculado al momento de la firma de la convención y a los trabajadores que ingresen a la empresa y doscientos (200) ejemplares al sindicato.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.- Comités paritarios.-

a) **PRÉSTAMOS:** El estudio y adjudicación de los préstamos de vivienda, calamidad doméstica y auxilios consagrados en esta convención, lo hará un comité paritario integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) del sindicato. La designación de los delegados se hará por toda la vigencia de la convención.

b) **REVISIÓN CONVENCIÓN:** Empresa y sindicato designarán dos (2) representantes por cada uno, por la vigencia de la presente convención, los cuales se reunirán siete (7) veces al año o cuando extraordinariamente se requiera, con el fin de analizar el cumplimiento e interpretación de las normas convencionales y tratar los asuntos atinentes a la normalización de las relaciones obrero - patronales. Cualquier queja o inquietud del sindicato en relación a la calidad de los elementos de la dotación, se analizará en este comité paritario.

ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO.- Pagos no constitutivos de salario.- Las primas, auxilios y beneficios, en dinero o en especie, que la empresa otorgue a sus trabajadores en virtud de la presente convención no constituyen salario para efectos legales de liquidación de prestaciones sociales, indemnizaciones, ni aportes parafiscales y a la seguridad social.

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO.- Salario mínimo.- Ningún trabajador de la empresa podrá devengar un salario inferior al salario mínimo legal vigente más el diez por ciento (10%).

ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO.- Aumento salarial para el primer año de vigencia.- A partir del 1° de enero de 2017 la empresa incrementará los salarios ordinarios por jornada diurna de trabajo vigentes al 31 de diciembre de 2016 en un siete punto nueve por ciento (7.9%)

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO.- Aumento para el segundo año de vigencia.- A partir del 1° de enero de 2018, los salarios ordinarios por jornada diurna de trabajo, vigentes el 31 de diciembre de 2017, se incrementarán con el IPC nacional del año 2017, más 0.8%, o con el porcentaje en que se aumente el salario mínimo legal para el 2018, según les favorezca más a los trabajadores.

ARTICULO VIGÉSIMO SEXTO.- A trabajo igual salario igual: A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO VIGÉSIMO SEPTIMO.- Cartelera sindical: La Empresa mantendrá el espacio que concedió en la Mina para colocar la cartelera de la organización sindical, además, tres espacios, uno en la Portería otro en la Planta de Beneficio y otro en Echandía.

ARTICULO VIGÉSIMO OCTAVO.- Permiso especial: Si un trabajador es citado por la Comisaría de Familia, un juzgado u otra entidad de la rama Jurisdiccional, tiene permiso no remunerado y el domingo correspondiente se remunerará, si tiene derecho a él por no haber faltado otro día de la semana, descontando solamente la parte proporcional al día del permiso.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- Reclasificación de mineros.- Los trabajadores serán reclasificados en la categoría que les corresponda si resulta que tienen capacidad para desempeñar todos los oficios propios de una determinada categoría y, además, los han desempeñado efectivamente y con eficiencia durante, por lo menos, el 50% del tiempo de trabajo transcurrido en los seis (6) meses anteriores a la fecha de la reclasificación.

La empresa se compromete a seguir clasificando como minero de 3a. a los ayudantes que desempeñen las labores propias de este oficio con eficiencia durante, por lo menos, el 50% del tiempo de trabajo transcurrido en el período de seis meses anteriores a la reclasificación y sucesivamente con las demás categorías.

Revisión de operarios de planta, electricistas y mecánicos: Dentro del primer mes de vigencia de la nueva convención, la empresa analizará todos los casos de los operarios de planta, electricistas y mecánicos que se sientan mal clasificados, y los clasificara en la categoría que les corresponda si la empresa encuentra que el operario está desempeñando en forma efectiva, cabal y eficiente, las actividades y oficios propios de esa determinada categoría, por un tiempo mínimo del 50% de los últimos seis meses anteriores a la fecha de la reclasificación.

Los aprendices del Sena que cumplan su etapa de inducción y capacitación y sean contratados por la Empresa, iniciarán en la categoría de Ayudante de Minero.

El personal contratado para mina como oficios varios, serán clasificados como Ayudantes Mineros a más tardar a los dos meses de su fecha de ingreso.

La empresa tendrá como primera opción para ocupar vacantes en la Mina o en la Planta al personal de Oficios Varios de las otras áreas, siempre y cuando cumplan con los requerimientos del cargo.

Adicional al sistema actual de reclasificación que tiene establecida la empresa, el cual opera, por solicitud de los jefes inmediatos, o por solicitud del propio trabajador, la empresa atenderá cada tres (3) meses al Sindicato, para analizar, estudiar y revisar las clasificaciones del personal. Para esto, se tendrá en cuenta el organigrama de la empresa, la planta o plazas disponibles, el escalafón en los diferentes departamentos y "el manual de oficios y categorías" que tiene establecido la empresa para clasificar a su personal.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- Brigadas de Salud - La empresa cumplirá con los exámenes médicos que estén a su cargo de acuerdo con la ley, incluidas las campañas que decida adelantar para la prevención de enfermedades relacionados con el trabajo. También asumirá el costo total de las campañas que decida adelantar para la vacunación contra la influenza.

Dentro de la vigencia de la presente convención, la Empresa realizara espirometrías y audiometrías al personal de mayor exposición al riesgo ocupacional. Al personal expuesto a riesgo químico, dentro de la vigencia de la convención, la Empresa realizará los exámenes de control correspondientes.

Si un trabajador tiene una condición de salud crítica y crónica, una vez se verifique el no avance de la atención médica específica por parte de su EPS o su ARL correspondiente, y si la empresa lo considera necesario y conveniente, es decir, a su juicio, podrá ordenar examen o exámenes particulares para resolver y definir la situación del trabajador.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- Alojamiento Especial - Cuando la jornada laboral diurna se extienda hasta altas horas de la noche o de la madrugada y no haya facilidad de transporte para el regreso a su residencia la empresa proporcionará al trabajador el alojamiento por esa noche. Este mismo servicio se prestará si a altas horas de la noche o de la madrugada el trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad comprobada médicamente y no haya facilidad de transporte para el regreso a su residencia.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. - Comité de Convivencia Laboral - La empresa dará estricto cumplimiento a las normas legales y reglamentarias que regulen el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. - Capacitación de Trabajadores en Educación Formal - La empresa se compromete a analizar de qué manera puede facilitarles a los trabajadores en cada caso, cuando estos lo soliciten, la posibilidad de estudiar educación formal, siempre y cuando no se afecte el normal funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. - Cambio de Turno - Salvo fuerza mayor, cuando un trabajador se ha presentado a iniciar su jornada correspondiente y no la labora total o parcialmente por orden de la empresa, ésta no le solicitará al trabajador retribución de tiempo ni le hará descuento alguno de salario por este motivo. Si el trabajador acepta asistir al turno que el jefe le cambia, recibirá doble pago: Uno por haber sido devuelto por el jefe y otro por laborar. La empresa responderá por el valor del transporte terrestre, en el cual incurrió el trabajador para presentarse al turno y haber sido devuelto.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. - Sustitución Patronal - La empresa se atendrá a lo que establezcan las normas vigentes sobre la sustitución patronal.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. - Gestión en Capacitación para el Trabajo - La empresa y Sindicato, se comprometen a gestionar ante el SENA, servicios de capacitación para sus trabajadores, para esto elaborarán conjuntamente, un plan de acción.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. - Permanencia - La empresa eliminará la figura de disponibilidad en tiempo de descanso de los trabajadores por fuera de las instalaciones.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. - Estabilidad Laboral Reforzada - Con respecto a los trabajadores incapacitados, la empresa se atendrá a lo que establezcan las normas legales

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. - Información al Sindicato - La empresa entregará trimestralmente al sindicato una relación de todo el personal sindicalizado.

Para constancia se firma en la fecha y por las personas señaladas en el encabezamiento, en original y cinco (5) copias que se destinarán para las partes y para el depósito legal ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

COMISIÓN NEGOCIADORA

POR SINTRAMIENERGÉTICA

[Signature]
JOSÉ LUIS SUÁREZ MONTOYA

[Signature]
CARLOS ALBERTO BOLAÑOS C.

[Signature]
DILTER DARIO CASTRO B.

[Signature]
DARIO ANTONIO ECHAVARRÍA O.

[Signature]
JOSE MARIA BERMÚDEZ RIVERA

[Signature]
JESÚS ANTONIO MEJÍA P.

[Signature]
HAROLD TELLO VIDAL
Asesor FUNTRAMIEXCO

ASESORES DEL SINDICATO

[Signature]
LUIS MORALES LÓPEZ
Asesor SINTRAMIENERGETICA NACIONAL

POR LA EMPRESA

[Signature]
ENRIQUE ESTRADA RUIZ

[Signature]
MAURICIO MUÑEZ AR-BOHORQUEZ

[Signature]
GASTÓN GIRALDO OLIVARES

[Signature]
GLORIA MARÍA VALENCIA ÁLVAREZ

REPRESENTANTE LEGAL

[Signature]
GABRIEL JAIME GAVIRIA GONZÁLEZ

INSPECCIÓN DE TRABAJO	
RISUCIO CALFAS	
Fecha	20-02-2017
Hora	3:30 pm
Recibido por	<i>[Signature]</i>