



	No. Radicado	08SI2018710441000000105
	Fecha	2018-02-21 01:46:05 pm
Remitente	Sede	D. T. GUAJIRA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	1	Folios 11
COR08SI2018710441000000105		

Riohacha, 21 de Febrero de 2018

11

12 fol.

MEMORANDO

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS
JEFE DE ARCHIVO Y REGISTRO SINDICAL

DE: INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES
DIRECCION TERRITORIAL DE LA GUAJIRA

ASUNTO: ENVIO DOCUMENTOS DEL CONVENCIÓN COLECTIVA SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL PEOPLE FIRST WORLDWIDE PFW Y LA EMPRESA INTERASEO S.A.S. ESP RADICADO N° 11EE2018710441000000181 DE 16/02/2018

Por medio del presente escrito, remito de manera formal el siguiente documento

DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES QUE SE SUSCRIBIÓ ENTRE LA EMPRESA INTERASEO S.A.S. ESP IDENTIFICADA CON EL NIT: 819.000.939-1, CON EL SINDICATO NACIONAL PEOPLE FIRST WORLDWIDE PFW, DE LA VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2018 – 31 DE DICIEMBRE DE 2020. Mediante oficio radicado N° 11EE2018710441000000187 de 19/02/2018 aclaran que la Convención Colectiva suscrita entre la empresa **Interaseo SAS ESP** y el sindicato **PFW** tiene como ámbito territorial de aplicación únicamente el municipio de Riohacha, Constante de Once (11) folios. Para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente;

SAMUEL REDONDO HERRERA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Anexo(s): Once (11 folios)

Transcriptor: S Redondo.
Elaboró: S Redondo.
Revisó/Aprobó: S Redondo.

Carrera 10 N° 14-102 Riohacha – La Guajira
dtguajira@mintrabajo.gov.co

22268

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

**Dirección Territorial de la Guajira
Inspector de Trabajo Riohacha
Número 007**

CIUDAD:	RIOHACHA	FECHA:	19	02	2018	HORA	2:30 p.m.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	FRANCISCO AVENDAÑO MARTÍNEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	CEDULA DE EXTRANJERIA 414.647		
CALIDAD	SECRETARIO DE RELACIONES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL SINDICAL DE PFW		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 17 CON CARRERA 8 # 8 - 13 APARTAMENTO 4-2 , RIOHACHA		
No. TELÉFONO	3133808014	Correo Electrónico	Francisco.avendano@pfla.org

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical							
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	TRABAJADORES INTERASEO S.A.S ESP RIOHACHA											
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores								
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	PEOPLE FIRST WORLDWIDE PFW											
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2018 HASTA 31/12/2020											
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	132	AMBITO DE APLICACION		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Nacional</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Regional</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Local</td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> </table>			Nacional		Regional		Local	X
Nacional												
Regional												
Local	X											
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		9								

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.


SAMUEL DAVID REDONDO HERRERA
 Inspectora de Trabajo Riohacha


FRANCISCO AVENDAÑO MARTÍNEZ
 El Depositante



	No. Radicado	11EE2018710441000000187
	Fecha	2018-02-19 02:04:59 pm
Remitente	PEOPLE FIRST WORLDWIDE PFW	
Destinatario	Sede: D. T. GUAJIRA Dépen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO	
Anexos	0	Folios 1
COR11EE2018710441000000187		

PEOPLE FIRST WORLDWIDE PFW

REGISTRO SINDICAL I-01 DE ENERO 25 DE 2017
NIT 901.048.857-0

Riohacha 19 de febrero de 2018

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Regional La Guajira - Riohacha
Ciudad

Referencia: Oficio Aclaratorio Depósito Convención Colectiva de Trabajo Interaseo
SAS ESP Riohacha.

Cordial saludo,

Mediante el presente oficio aclaratorio nos permitimos informar ante este Ministerio que la Convención Colectiva suscrita entre la empresa Interaseo SAS-ESP y el sindicato nacional de industria People First Worldwide - PFW tiene como ámbito territorial de aplicación únicamente el municipio de Riohacha.

En la actualidad esta Convención Colectiva beneficia a 132 trabajadores y los que se afilien a nuestra Organización sindical en Riohacha en el futuro.

Cordialmente,
Francisco Avendaño Martínez
Secretario de Relaciones Internacionales y Responsabilidad Social Sindical de PFW



PEOPLE FIRST WORLDWIDE
PFW

REGISTRO SINDICAL I-01 DE ENERO 23 DE 2017
NIT 901.048.857 - 0

Radicado	11EE2018710441000000181
Fecha	2018-02-16 03:52:24 pm
Remitente	PEOPLE FIRST WORLDWIDE
Destinatario	SEDE DE T. GUAJIRA
Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO
Anexos	1
Folios	1



COR11EE2018710441000000181

Riohacha 15 de febrero de 2018

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Regional La Guajira - Riohacha
Ciudad

Referencia: Deposito Convención Colectiva de Trabajo Interaseo.

Cordial saludo,

Mediante el presente oficio remisorio nos permitimos depositar ante este Ministerio la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Interaseo SAS ESP y el Sindicato Nacional People First Worldwide - PFW.

Cordialmente,

Alex Iván Ortiz Bueno
Representante Legal PFW.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE INTERASEO S.A.S E.S.P. y el SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA PEOPLE FIRST WORLDWIDE - PFW.

**CAPÍTULO I
PREÁMBULO**

INTERASEO S.A.S. E.S.P. y PFW son conscientes de que el bienestar y el compromiso laboral, son aspectos clave de apoyo para lograr los estándares de servicio que demandan los clientes y el mercado. Por ello, coinciden en que acercar la política laboral y la estrategia corporativa no es una opción más. Es una decisión prioritaria en el contexto actual.

Los cambios en el equilibrio económico mundial junto con la llegada imparable de nuevos avances tecnológicos, abren nuevas oportunidades, pero también conllevan riesgos constantes, con efectos que son, a menudo, muy difíciles de predecir. Es fundamental que la empresa, sus directivos y trabajadores adopten medidas que permitan anticiparse para aprovechar las oportunidades que van surgiendo en el entorno.

INTERASEO S.A.S. E.S.P. y PFW comparten que las estrategias, los procesos y las tecnologías, por muy sólidos que sean, no consiguen resultados por sí solos. Son las personas quienes aceptan e impulsan los cambios para conseguir un impacto tangible y sostenible.

Es por ello, que la presente Convención Colectiva de Trabajo compromete a las partes a trabajar de manera conjunta, para prestar un servicio de calidad que mantenga la generación de empleo y beneficie tanto a los trabajadores como a sus familias, consolidando una nueva cultura laboral, en un contexto más innovador, con mayores retos y compromisos, en procura de la mejora continua de los procesos internos y aumento de la productividad.

Por su parte, PFW abandera el Sindicalismo Alternativo como el ejercicio del derecho de libre asociación de los trabajadores contemplado en la Constitución Política de Colombia, en el que se promueve el diálogo social, la cooperación entre los trabajadores y las empresas para garantizar la sostenibilidad de sus relaciones, reconociendo como únicos caminos para la resolución de sus diferencias, el diálogo constructivo y las vías en derecho, descartando totalmente el uso de mecanismos coercitivos y de presión, así como las formas de violencia en el ejercicio de su actividad sindical, toda vez que sus afiliados están comprometidos a contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la Compañía, las metas y sus indicadores.

De acuerdo con lo manifestado, INTERASEO S.A.S. E.S.P., representada por Mauricio Muriel Escobar, Camilo Andrés González Páez y Laura Cristina Arboleda en calidad de miembros de la comisión negociadora de la Compañía, y el SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA PEOPLE FIRST WORLDWIDE - PFW, representado por Alex Ivan Ortiz, Francisco Avendaño y Tainer Samper se han reunido en las instalaciones del hotel Taroa, a los 19 días del mes de enero de 2018, con el objeto de elevar a **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** el acuerdo al que llegaron en relación con el pliego de peticiones presentado por el sindicato, de la siguiente manera:



CAPÍTULO II INNOVACIÓN, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

La Empresa y PFW coinciden en que la innovación en uno de los pilares para la transformación y crecimiento de ambas partes. Pero, este enfoque a la innovación, ha de entenderse, y abordarse, desde una perspectiva incluyente de las distintas situaciones, realidades culturales, sociales y económicas que coexisten.

Por ello, PFW y sus afiliados, trabajarán para coadyuvar en ese objetivo, conscientes de que es la mejor manera de asegurar el futuro de la empresa, la estabilidad laboral, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el fortalecimiento de la empleabilidad y finalmente, el bienestar de sus familias.

ARTÍCULO 2. MEJORA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO A NUESTROS CLIENTES Y USUARIOS

Con el objetivo de mejorar la calidad del servicio a nuestros usuarios y clientes, durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, la empresa continuará reconociendo una bonificación extralegal, no constitutiva de salario, a los trabajadores del área operativa -conductores, operarios de recolección y operarios de barrido- que cumplan con los parámetros definidos para cada cargo en materia de rendimiento, no ausentismo, cumplimiento de normas sobre salud y seguridad en el trabajo y otros factores objetivos semejantes que determine la Empresa.

A partir del mes de febrero de 2018, este valor se actualizará de la siguiente manera:

- Conductores: 62.000
- Operarios de Recolección: 52.000
- Operarios de Barrido: 52.000

Parágrafo 1.- Los valores aquí definidos serán incrementados para el año 2019 en el IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2018 y para el 2020 en el IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2019.

Parágrafo 2.- Los parámetros de cumplimiento para el otorgamiento del bono serán socializados periódicamente por la empresa.

ARTÍCULO 3.- IMPLANTACIÓN DEL NUEVO PLAN OPERATIVO DE BARRIDO:

Con el objeto de incentivar a los trabajadores que hacen parte del nuevo plan operativo de barrido y que sean más eficientes y productivos dentro de su jornada ordinaria habitual, la Compañía reconocerá mensualmente una suma con incidencia salarial y prestacional de \$3.000 (Tres Mil Pesos M/C) por cada Kilómetro de Barrido Manual (Cepillo) adicional al predeterminado por la Empresa. Para el caso de Barrido de Empuje, la Compañía reconocerá una suma con incidencia salarial y prestacional de \$2.000 (Dos Mil Pesos M/C) por cada kilómetro de Barrido Adicional a los determinados por la Compañía.

Parágrafo 1. Para hacerse beneficiario al presente reconocimiento, es requisito indispensable que el trabajador en el mes calendario no haya causado horas extras, puesto que se trata de un incentivo por la eficiencia en sus labores dentro de la jornada ordinaria. Esta suma se pagará al TRABAJADOR conjuntamente con el salario ordinario dentro de los periodos habituales de pago de nómina.


Handwritten initials and a number '2'.

CAPÍTULO III
CUIDADO Y BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

INTERASEO S.A.S. E.S.P y PFW están convencidos que alcanzar un buen clima laboral precisa desarrollar estrategias más efectivas que alineen los objetivos de bienestar laboral con los de productividad en la empresa.

ARTÍCULO 4. COMITÉ DE SEGUIMIENTO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo existirá un comité integrado por un representante de la Empresa y un representantes del Sindicato de la Regional Riohacha que serán elegidos por cada una de las partes. Este comité se reunirá de manera ordinaria, en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año, con el fin de analizar y discutir los aspectos laborales relacionados con los trabajadores afiliados al Sindicato y en especial el cabal cumplimiento de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo; de cada reunión se levantan actas que consignent los aspectos tratados.

ARTÍCULO 5. SISTEMA DE ATENCIÓN AL AFILIADO.

A fin de colaborar con los objetivos del Comité de Seguimiento, la Compañía garantizará a PFW la implementación de 3 buzones en puntos estratégicos de la operación, para que los trabajadores afiliados puedan presentar alguna sugerencia o solicitud. Estas solicitudes se revisarán en el Comité creado en el presente capítulo.

CAPÍTULO IV
RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA (RSI) Y CUIDADO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

INTERASEO S.A.S. E.S.P y PFW coinciden en que los trabajadores deben ser el principal centro de interés de los comportamientos socialmente responsables de la Empresa. En consecuencia, hemos acordado apoyar el emprendimiento de los trabajadores y sus familias como una medida encaminada a mejorar su bienestar social integral.

ARTÍCULO 6. ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS

En la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, INTERASEO S.A.S. E.S.P se compromete a ayudar en la viabilidad de tres (3) proyectos de Microempresas con "Capital Semilla" según la normativa que se disponga al respecto y que se anexará a esta Convención Colectiva de Trabajo. Este capital será por un monto máximo de 1,5 millones a distribuir entre los tres proyectos en la vigencia de esta convención.

ARTÍCULO 7.- PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

A los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa entregará a título de préstamo hasta el valor de uno y medio (1,5) SMMLV por Calamidad Doméstica, según Reglamento acordado por las partes para Calamidad Doméstica, y que se definirá de manera conjunta.

ARTÍCULO 8. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.

Para la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, la empresa mantendrá el Fondo Rotatorio de Vivienda para otorgar préstamos a sus trabajadores en los mismos términos que el anterior Acuerdo Laboral y la Reglamentación acordada en el año 2017. En todo caso, la Reglamentación del Fondo referida a los montos de los préstamos, requisitos para acceder a ellos, términos para su desembolso, garantías, descuentos y demás referidas a su funcionamiento, se actualizará por las partes para la vigencia de la presente convención.

ARTÍCULO 9. FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD.

INTERASEO S.A.S. E.S.P dispondrá de un espacio físico en la base de operaciones de Riohacha, donde los trabajadores podrán cursar sus estudios, en la modalidad a distancia, disponiendo gratuitamente del uso de computador, escritorio y el servicio de cafetería de la base. Es entendido que la utilización de este espacio no podrá darse dentro de la jornada laboral del trabajador. Este beneficio sera reglamentado entre las partes.

ARTÍCULO 10. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Con el fin de compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de los trabajadores, las partes acuerdan que cuando surja una vacante realizará un proceso de selección interno con el fin de promover a los trabajadores ya vinculados, siempre que cumplan los requerimientos definidos por la empresa para el cargo a proveer, antes de acudir a la selección externa.

ARTÍCULO 11.- PERMISOS.

La empresa concederá un (1) día de permiso remunerado para asistencia a la ceremonia de graduación o entrega de títulos de transición, primaria, bachiller, técnico, tecnólogo, pregrado y postgrado tanto del propio trabajador como de sus hijos registrados por los trabajadores en la base de datos la empresa. Dicho permiso debe ser solicitado con mínimo 5 días hábiles de antelación.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

Un entorno laboral saludable es aquel en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde un enfoque global, que va más allá del entorno físico del trabajo.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner.

En consecuencia, un buen trabajo es aquel que además de evitar, mediante el control de los riesgos laborales, que las personas enfermen o se lesionen por causa de su actividad profesional, potencia y optimiza todos aquellos aspectos positivos capaces de mejorar el nivel de salud de quienes trabajan en él.

ARTÍCULO 12. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La empresa dará estricto cumplimiento a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, y practicará a sus trabajadores los exámenes médicos periódicos a los que por ley esté obligada.

ARTÍCULO 13. MEDIDAS PARA UNA ADECUADA HIDRATACIÓN.

La empresa garantizará unos puntos de hidratación, los cuales estarán habilitados durante la jornada laboral ordinaria, de manera que estén dotados con suficiente agua para el personal.

ARTÍCULO 14.- PRIMA EXTRALEGAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

A partir del mes de febrero de 2018, la Compañía reconocerá una bonificación extralegal, no constitutiva de salario de \$23.500, a los *operario lavador del area de mantenimiento y mecanicos* que cumplan con los criterios que determine la empresa en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Parágrafo 1.- El valor aquí definido será incrementado para el año 2019 en el IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2018 y para el 2020 en en el IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2019.

Parágrafo 2.- Los parámetros de cumplimiento para el otorgamiento y reconocimiento del bono serán socializados periódicamente por la empresa.

ARTÍCULO 15.- AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACIÓN.

A partir del 1 de febrero de 2018, la empresa concederá un auxilio extralegal de alimentación por la suma de \$1.800, a los trabajadores que se desempeñan en rutas de recolección en poblaciones distintas a la zona urbana de Riohacha en el cargo de conductores y operario de recolección, el cual no constituye salario para ningún efecto legal.

Parágrafo 1. Este auxilio será reconocido mes vencido, por día efectivamente laborado y será pagado quincenalmente junto con el salario ordinario. En consecuencia, no se causará en ningún caso en los eventos de no prestación del servicio, cualquiera que sea la causa, v.gr. vacaciones, incapacidades, licencias, sanciones disciplinarias etc.

Parágrafo 2.: En el evento en que un operario de barrido deba reemplazar a un operario de recolección en una ruta en poblaciones distintas a la zona urbana de Riohacha, recibirá por cada día en el que efectúe el reemplazo, el auxilio de alimentación aquí previsto.

Parágrafo 1.- El valor aquí definido será incrementado para el año 2019 en el IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2018 y para el 2020 en en el IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2019.

GP
Cuy.
5

CAPÍTULO VI PÓLIZAS DE SEGUROS

ARTÍCULO 16. SEGUROS DE VIDA Y EXEQUIAS.

La empresa mantendrá para los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo las pólizas de seguros de vida y exequias que están en vigor para sus empleados directos, con la misma cobertura y características, con el fin de otorgarles cobertura básica en caso de presentarse la materialización del riesgo.

CAPÍTULO VII GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL

Una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo, sino que debe fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas y de sus propios objetivos.

La promoción de la igualdad de la mujer es una tarea de carácter transversal, que cruza todos los sectores de intervención para el desarrollo y todos los campos técnicos, y forma parte de ellos. El tener en cuenta su condición e intereses específicos constituye no sólo un imperativo moral, sino también una necesidad práctica que se transforma en una tarea concreta para INTERASEO S.A.S. E.S.P. y PFW.

ARTÍCULO 17. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La empresa dará aplicación a la normatividad que se encuentre vigente en materia de protección a la mujer embarazada, en los términos de la Constitución Política y la Ley aplicable.

Parágrafo. La empresa, además de dar cumplimiento a las normas legales vigentes, concederá a la mujer trabajadora que lo solicite, las vacaciones a que tuviere derecho, inmediatamente después de la licencia de maternidad correspondiente.

Parágrafo 2. La empresa mantendrá durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo el auxilio de un millón de pesos (\$1.000.000) que cubre la póliza contratada con la aseguradora SURA, o quien la sustituya, para el caso de nacimiento de hijos o hijas de los trabajadores o trabajadoras.

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y BENEFICIOS SINDICALES

ARTÍCULO 18. PERMISOS SINDICALES:

Para Diligencias Sindicales: La EMPRESA concederá al SINDICATO un total de 32 horas mensuales no acumulables con el objeto de llevar a cabo diligencias de carácter sindical. Este permiso no podrá ser utilizado por más de 2 trabajadores simultáneamente y deberá ser solicitado con un mínimo de dos (2) días hábiles de antelación.

Para Capacitación: La EMPRESA concederá al SINDICATO un total de 22 días hábiles al año no acumulables para ser distribuidos entre sus afiliados con el fin de que asistan a cursos, seminarios o plenums que convoque la federación o confederación a la que se encuentre afiliado el sindicato.


6

El permiso debe solicitarse con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles y no puede ser disfrutado por más de dos trabajadores simultáneamente.

Parágrafo. Los permisos a que se refiere este artículo serán remunerados con el salario básico del trabajador.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 19. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Para procurar la armonía entre la empresa y sus trabajadores, el conocimiento de las presuntas faltas por parte de alguno de los trabajadores estará bajo la responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano o el cargo que haga sus veces en la empresa. Los jefes de proceso, coordinadores y supervisores de la empresa, garantizarán el reporte de las faltas en las que el trabajador incurra y se le aplique el debido proceso de conformidad con esta Convención Colectiva de Trabajo, las normas legales vigentes y demás reglamentaciones internas.

Antes de imponer una sanción disciplinaria, o de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que la empresa tenga conocimiento de la presunta falta, citará al trabajador a diligencia de descargos.
- En la diligencia, el trabajador podrá estar acompañado hasta por dos miembros de PFW que sean trabajadores de la empresa.
- La empresa notificará la decisión adoptada al trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia de descargos.
- Para efectos de la adopción de la decisión, la empresa valorará la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador como agravante o atenuante.

Parágrafo: Para los efectos de este artículo, se entienden por días hábiles los comprendidos entre el lunes y viernes de cada semana.

Parágrafo 2: El incumplimiento parcial o total del trámite aquí establecido, tendrá como efecto la ineficacia de la sanción que hubiere sido proferida.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 20. OBJETO Y CONTINUIDAD.

La presente Convención Colectiva de Trabajo recoge las normas que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de INTERASEO S.A.S. E.S.P ubicados en las operaciones existentes en la Regional La Guajira, con sede en Riohacha, representados por PFW.

ARTÍCULO 21. VIGENCIA.

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de tres (3) años. El primer año, desde el 1º de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018; el segundo, desde el 1º de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019; y el tercer año, desde el 1º de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.

 *Chey*
7

CAPÍTULO XII SALARIOS Y OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 22.- INCREMENTO DE SALARIO.

A partir del 1 de enero de 2018 la empresa incrementará los salarios básicos mensuales devengados al 31 de diciembre de 2017 de los trabajadores que se benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE a nivel nacional para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, más un dos por ciento (2%).

A partir del 1 de enero de 2019 la empresa incrementará los salarios básicos mensuales devengados al 31 de diciembre de 2018 de los trabajadores que se benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE a nivel nacional para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más un uno punto cinco por ciento (1.5%).

A partir del 1 de enero de 2020 la empresa incrementará los salarios básicos mensuales devengados al 31 de diciembre de 2019 de los trabajadores que se benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE a nivel nacional para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más un uno punto cinco por ciento (1.5%).

Parágrafo: En el evento en que, al aplicar los incrementos previstos en esta cláusula, el resultado final arroje una cifra igual o inferior al valor del salario mínimo legal mensual más un punto (1%) para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, la empresa garantizará a los trabajadores que se ubiquen en esta condición, un salario igual al salario mínimo legal más un punto (1%).

ARTÍCULO 23.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una prima de antigüedad, no constitutiva de salario, al cumplimiento de cada uno de los periodos que a continuación se enuncian, contados desde su vinculación directa con la empresa:

- Al cumplimiento de los 4 años de servicio continuo: 7 días de salario básico .
- Al cumplimiento de los 8 años de servicio continuo: 11 días de salario básico.
- Al cumplimiento de los 12 años de servicio continuo: 16 días de salario básico.
- Al cumplimiento de los 16 años de servicio continuo: 21 días de salario básico.
- Al cumplimiento de los 20 años de servicio continuo: 26 días de salario básico.

Se adquiere el derecho a la prima cada vez que el trabajador cumpla los periodos de tiempo establecidos completos y continuos de servicios. Esta prima no es constitutiva de salario para ningún efecto. Si por disposición legal llegare a establecerse una prima de antigüedad o su equivalente, se aplicará la más favorable al trabajador, pero en ningún caso serán acumulables.

ARTÍCULO 24.- VACACIONES EXTRALEGALES.

La empresa reconocerá vacaciones extralegales a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo al cumplimiento de cada uno de los periodos de tiempo que se enuncian, contados desde su vinculación directa con la empresa, según la siguiente escala:

Al cumplimiento de los 4 años de servicio continuo: 1 días de vacaciones adicionales.

Al cumplimiento de los 8 años de servicio continuo: 3 días de vacaciones adicionales.

Al cumplimiento de los 12 años de servicio continuo: 4 días de vacaciones adicionales.

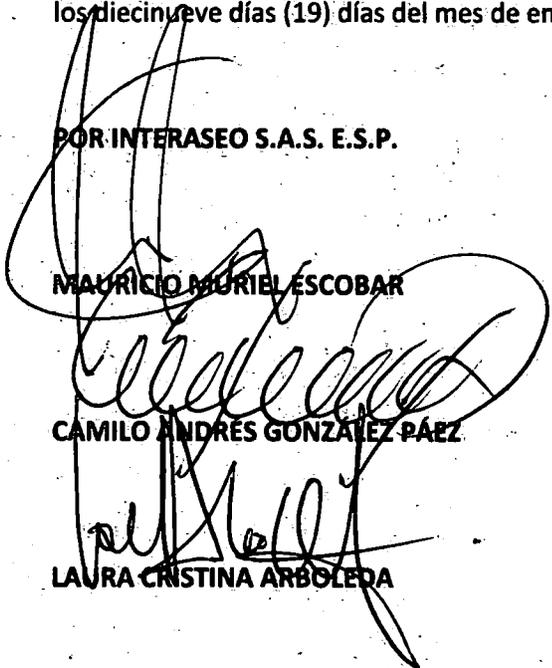
Al cumplimiento de los 16 años de servicio continuo: 5 días de vacaciones adicionales.

Al cumplimiento de los 20 años de servicio continuo: 6 días de vacaciones adicionales.

Parágrafo. Estas vacaciones adicionales extralegales serán compensadas en tiempo, a opción del trabajador.

En constancia se firma la presente **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO** en cuatro ejemplares, uno de los cuales se depositará oportunamente en las dependencias del Ministerio del Trabajo, a los diecinueve días (19) días del mes de enero de 2018.

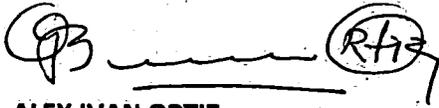
POR INTERASEO S.A.S. E.S.P.


MAURICIO MURIEL ESCOBAR

CAMILO ANDRÉS GONZÁLEZ PÁEZ

LAURA CRISTINA ARBOLEDA

POR PFW


ALEX IVAN ORTIZ


FRANCISCO AVENDAÑO


TAINER CAMPER