

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE201833210000015040
		Fecha	2018-03-21 10:53:11 am
Remitente	MINTRABAJO		
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	1
			
COR11EE201833210000015040			

Chía – Cundinamarca, 10 de marzo de 2018

9025175 – 18 - 171

Al responder por favor citar este número de radicado

24 folios

74

MEMORANDO

**PARA: DOCTORA MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL**


DE: INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CHIA

ASUNTO: Remisión Depósito Convención suscrita con YAZAKI CIEMEL S.A.

Cordial Saludo,

Adjunto a la presente y para los fines pertinentes de Ley, hacemos remisión del Depósito de Convención de la Organización Sindical denominada: **SINTRAINDUMECOL**.

Atentamente,




CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA

Anexo(s): 23 folios.

Transcriptor: C. Gómez
Reviso/Aprobó: C. Gómez

58

15124

 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 2

Dirección Territorial de Cundinamarca
 Inspector de Trabajo de Chía
 Número 08

CIUDAD:	CHIA - CUND.	FECHA:	05	03	2018	HORA	15:15
----------------	--------------	---------------	----	----	------	-------------	-------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LILIANA STELLA DAZA		
No. IDENTIFICACIÓN	51647007		
CALIDAD	PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA NACIONAL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 10 A N° 9 - 47, OFICINA 305, CHÍA		
No. TELÉFONO	3108756094	Correo Electrónico	sintraindumecolnacional@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EMPRESA YAZAKI CIEMEL S.A.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALURGICA, MECANICA, METALMECANICA, ELECTRIA Y ELECTROMECHANICA DE COLOMBIA - SINTRAINDUMECOL -					
CUYA VIGENCIA ES	Desde enero 01 de 2018 Hasta diciembre 31 de 2020.					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	743	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		20		

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.





**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 2

CESAR AUGUSTO GÓMEZ CARDONA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Chia

LILIANA STELLA DAZA
El Depositante

Transcriptor: C. Gómez
Revisó/Aprobó: C. Gómez



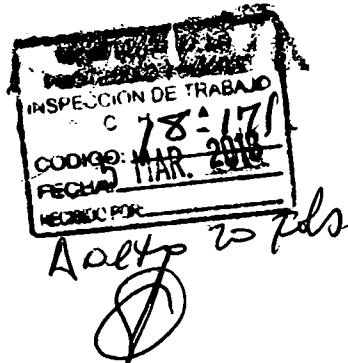
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
METALURGICA, MECANICA, METAL-MECANICA ELÉCTRICA Y ELECTROMECAÁNICA DE COLOMBIA

"SINTRAINDUMECOL"

REGISTRO SINDICAL No. 003297 DE JULIO 8 DE 1991
AFILIADO A FETRAMECOL - CTC - FITIM - ICM

Chía Marzo 5 de 2018.

Doctor
CESAR AUGUSTO GOMEZ CARDONA
Inspector de Trabajo
E. S. D.



Referencia: DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO celebrada entre la Empresa **YAZAKI CIEMEL S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, MECÁNICA, METALMECÁNICA, ELÉCTRICA Y ELECTROMECAÁNICA DE COLOMBIA, SINTRAINDUMECOL.**

Respetado Doctor:

Las suscritas Presidente y Secretaria General, **"SINTRAINDUMECOL"** Nos permitimos realizar el depósito de CONVENCION COLECTIVA celebrada entre la empresa **YAZAKI CIEMEL S.A** y el sindicato SINTRAINDUMECOL, para un periodo de tres (3) años contados a partir del 1º de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Por lo cual estamos depositando cuatro (4) ejemplares de la Convención Colectiva. El depósito de la Convención Colectiva la estamos haciendo dentro de los términos Legales.

Por la atención prestada a la presente nos suscribimos.


LILIANA DAZA
Presidente


PILAR PÉREZ
Secretaria General

4

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA
YAZAKI CIEMEL S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA METALURGICA, MECANICA, METAL MECANICA, ELECTRICA Y
ELECTROMECAÁNICA DE COLOMBIA SINTRAINDUMECOL
2018 - 2020**

**CAPITULO I
NORMAS GENERALES**

CLÁUSULA PRIMERA

PARTES CONTRATANTES: La presente Convención Colectiva de Trabajo, obliga de una parte a la Empresa YAZAKI CIEMEL S.A., quien en adelante se llamará la Empresa, y de otra parte al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica, Metal-Mecánica, Eléctrica y Electromecánica de Colombia "SINTRAINDUMECOL", quien en adelante se llamará el Sindicato. La Empresa y el Sindicato están obligados a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no incurrir en la violación de sus cláusulas obligatorias y a cumplirla fielmente; por ello, las disposiciones de la presente Convención se convertirán en cláusulas obligatorias o parte integral de los contratos individuales de trabajo existentes, o de los que se celebren durante su vigencia. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA SEGUNDA

BENEFICIOS ANTERIORES: La presente Convención Colectiva de Trabajo, sustituye en su totalidad los pactos o convenciones colectivas suscritas anteriormente entre la Empresa y el Sindicato, entendiéndose que las cláusulas con sus respectivos párrafos, literales y numerales que no se hayan modificado se transcriben textualmente. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA TERCERA

CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo se aplica a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con YAZAKI CIEMEL S.A., en tanto SINTRAINDUMECOL sea el sindicato mayoritario, como lo es a la firma de esta convención, pero de dejar de serlo, se aplicará la misma en la forma prevista en la ley.

De acuerdo con lo anterior, en caso de multifiliación, el trabajador multifiliado, cuando tal circunstancia se presente, deberá manifestar por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos de YAZAKI CIEMEL S.A. en un término no mayor a 10 días calendario, su voluntad de renunciar a esta convención colectiva para que se le aplique otra contratación, pero de no hacerlo, esta convención se le aplicará de forma preferente y exclusiva, pues ningún trabajador de la empresa puede recibir beneficios sino de una sola contratación colectiva, esto en los términos dispuestos por la sentencia C-495 del 2015 o las sentencias 55.501 del 4 de diciembre de 2012 y 59.713 de febrero de 2014, ambas de la Corte Suprema de Justicia, entre otras. En todo caso, el trabajador multifiliado no puede cambiar la contratación aplicable o por la que haya optado sino una vez por año calendario.

En razón de lo expuesto, los trabajadores sindicalizados y/o beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, deberán pagar al sindicato las cuotas contempladas en el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, hoy artículo 68 de la ley 50 de 1990 o cualquiera otra norma que regule la materia.

CAPITULO II **GARANTIAS SINDICALES**

CLÁUSULA CUARTA

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y DE LA FEDERACIÓN: La Empresa reconocerá al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica, Metal-Mecánica, Eléctrica y Electromecánica de Colombia "SINTRAINDUMECOL" y a la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Colombia "FETRAMECOL", como únicos representantes de sus afiliados en materias individuales y colectivas de índole laboral. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA QUINTA

PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: Los permisos sindicales remunerados que la empresa concederá son los siguientes:

- a. A los trabajadores que salgan elegidos para asistir a cursos auspiciados por Sintraindumecol, Fetramecol, Industrial o ICM con un máximo de siete (7) trabajadores en forma simultánea, por 472 horas en total cada año. Dichos permisos no son acumulables, lo que quiere decir que si no se hace uso de éstos durante cada uno de los años para los cuales se conceden las horas citadas, prescribirá tal beneficio y por tanto no podrán

6

acumularse las horas no usadas a las horas del año siguiente y así sucesivamente.

Parágrafo: Estas horas serán acordadas entre la empresa y la organización sindical, por lo que al solicitarlas el sindicato tendrá en cuenta que no se afecte la producción.

- b. Para miembros de la Junta Directiva, Comisión de Reclamos y Subtesorero de Sintraindumecol y miembros elegidos al Comité Ejecutivo de Fetramecol, por 126 horas mensuales en total no acumulables, pudiendo salir de la empresa en forma simultánea hasta nueve (9) trabajadores, que estén dentro de los diez (10) primeros renglones de la Directiva Nacional o del Comité Ejecutivo de Fetramecol.
- c. La empresa concederá dieciocho (18) días hábiles en total al año, no acumulables, para ser tomados tales días, por un máximo de quince (15) trabajadores, bien sean de la junta Directiva o Delegados que resulten elegidos para asistir a asambleas de Sintraindumecol o congresos de Fetramecol y/o de la federación a la que se encuentre afiliada la organización sindical. Se entiende que cuando se concede el permiso referido, no podrán salir simultáneamente de la empresa, por ningún motivo, más de quince (15) trabajadores, ni aún, en virtud de lo dispuesto en otras cláusulas sobre permisos sindicales remunerados.
- d. La empresa concederá permiso por 128 horas a los trabajadores sindicalizados de la empresa que sean designados para elaborar el pliego de peticiones. El permiso se concederá dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención.

PARÁGRAFO: Todos los permisos sindicales que se soliciten a la empresa deberán estar firmados por quien tenga la calidad de Presidente de la organización sindical SINTRAINDUMECOL.

CLÁUSULA SEXTA

FUERO SINDICAL: La Empresa reconocerá Fuero Sindical a dos (2) trabajadores integrantes de la Comisión de Reclamos, nombrados por la Asamblea General de acuerdo a lo estipulado en el artículo 57 de la Ley 50 de 1990. Así mismo reconocerá Fuero Sindical al Subtesorero que sea nombrado por la misma Asamblea. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA SÉPTIMA

FOLLETOS: La Empresa se compromete a costa propia, a imprimir los folletos de la Convención Colectiva en un número igual al de los trabajadores de la Empresa afiliados a SINTRAIDUMECOL y

beneficiarios, más cien (100) con destino al Sindicato. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA OCTAVA

CARTELERAS: La Empresa instalará en sitio visible de la planta de Chia dos (2) carteleras con llave, destinadas a la comunicación del Sindicato y la Federación con los trabajadores. El requisito para que se pueda fijar un aviso en las mismas, consistirá en el visto bueno por parte de la Dirección de Relaciones Industriales de la Empresa. Una llave de la cartelera reposará en poder de una persona designada por el Sindicato y otra en poder de la Empresa. (C.C. 2015-2017)

CAPITULO III **BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA EL SINDICATO**

CLÁUSULA NOVENA

AUXILIO SINDICALES: YAZAKI CIEMEL S.A., entregará a SINTRAINDUMECOL los siguientes beneficios:

- a. La Empresa auxiliará al Sindicato por una sola vez, con la suma de CUATRO (4) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, a fin de que los trabajadores que éste designe para adelantar cursos o asistir a Asambleas de SINTRAINDUMECOL, puedan financiar dichos eventos.
- b. A fin de promover las actividades deportivas y de recreación, la Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS MCTE. (\$20.000.000.00) por una sola vez, destinados a los trabajadores de la Empresa.

PARÁGRAFO. Los auxilios contemplados antes serán pagados dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención.

CLÁUSULA DÉCIMA

DESCUENTO ESPECIAL: En armonía con lo consagrado en la cláusula tercera, la Empresa descontará a todos y cada uno de sus trabajadores, que se beneficien de la presente Convención, el valor de los primeros quince (15) días de aumentos de salarios que se pactaren en la presente

Convención, girados en cheque cruzado para Sintraindumecol.

Así mismo girará toda suma de dinero que ordene el Sindicato por concepto de cuotas ordinarias, extraordinarias y multas, las cuales serán entregadas al Tesorero del Sindicato. (c.c. 2015-2017)

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA

PRÉSTAMO AL SINDICATO: La Empresa, por una única vez durante la vigencia de la convención que se establece entre enero 1° de 2018 y diciembre 31 de 2020, como apoyo a la actividad sindical, le condonará al sindicato CINCO (5) MILLONES DE PESOS, y por tanto del valor que actualmente ha retirado SINTRAINDUMECOL a título de préstamo, que es la suma de SESENTA Y OCHO (68) MILLONES DE PESOS, al condonar la suma antes mencionada, el valor del préstamo queda en SESENTA Y TRES (63) MILLONES DE PESOS.

La empresa aumentará por una única vez durante la vigencia de este acuerdo convencional, el préstamo al Sindicato en DOCE MILLONES (\$ 12.000.000.00) para llegar a un total de SETENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS MCTE. (\$75.000.000.00). La suma en que se incrementa el préstamo se entregará a la Organización Sindical dentro de los treinta días siguientes a la firma de la convención colectiva.

El préstamo se hace a favor de los trabajadores de YAZAKI CIEMEL S.A. afiliados exclusivamente a la organización sindical SINTRAINDUMECOL, por el término de la Convención, con el fin de que las personas designadas por el SINDICATO para el manejo de los recursos otorguen préstamos a los trabajadores beneficiarios, con el fin de satisfacer necesidades, para lo cual quienes soliciten préstamos, deberán cumplir con lo que se disponga en el Reglamento elaborado entre la Empresa y el Sindicato.

Dicho préstamo se administrará a través de una cuenta manejada por dos personas designadas por el Sindicato, quienes otorgarán los préstamos a los trabajadores.

La Empresa controlará a través de su Auditor dicha cuenta, teniendo la facultad de efectuar las glosas pertinentes y cooperar con el Sindicato en la contabilidad de los préstamos conferidos.

PARÁGRAFO 1°. Los préstamos se harán a solicitud escrita de los trabajadores de la Empresa afiliados a SINTRAINDUMECOL en la cual autorizará los descuentos que deban realizarse.

PARÁGRAFO 2°. El valor del préstamo citado en la cláusula anterior, será cancelado por la organización sindical sesenta (60) días después de la fecha prevista para el vencimiento de la convención colectiva. Así mismo, en caso de disolución y/o liquidación de la Organización Sindical, el valor del préstamo será devuelto prioritariamente a la empresa, por tener la condición de gasto de

administración.

PARÁGRAFO 3°- Se deja constancia que el sindicato durante la vigencia 2015 – 2017 no solicitó la entrega de 7 millones que estaban pactados para serle prestado, por lo que al no haberse pedido ese dinero, ya no es exigible y por tanto este acuerdo parte de la base de no tener en cuenta sino 68 millones como base para los acuerdos antes planteados.

CLÁUSULA DECIMO SEGUNDA

FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA: La Empresa incrementará el Fondo Rotatorio de Vivienda para SINTRAINDUMECOL en la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE. (\$10.000.000.00), para una suma total de DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES DE PESOS (\$290.000.000.00) para el primer año de vigencia de la convención con el objeto de conceder préstamos a los trabajadores afiliados solo a SINTRAINDUMECOL, para la adquisición o mejora de vivienda. Dicho Fondo será manejado financiera y administrativamente por la Empresa.

En el segundo año de vigencia de la convención se incrementará en DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000.00) más para completar un total de TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$300.000.000.00).

En el tercer año de vigencia de la convención se incrementará en DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000.00) más para completar un total de TRESCIENTOS DIEZ MILLONES DE PESOS (\$310.000.000.00).

PARÁGRAFO: La Comisión Negociadora en conjunto con el representante legal de la empresa o su delegado acordarán las reformas al Reglamento de Vivienda, el cual será parte de esta Convención. Las reformas a las que se hace referencia versarán sobre el tope máximo de préstamos.

CLÁUSULA DECIMO TERCERA

AUXILIO DE EDUCACIÓN PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINTRAINDUMECOL: YAZAKI CIEMEL S.A. con el objeto de auxiliar la educación de los menores de 18 años que sean hijos de los trabajadores de la empresa afiliados a SINTRAINDUMECOL, con independencia del número de beneficiarios, entregará al sindicato las siguientes sumas:

- a. La suma de TREINTA Y DOS MILLONES DE PESOS MCTE. (\$32.000.000.00) para el año 2018,
- b. La suma de TREINTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE.

10

(\$32.500.000.00) para el año de 2019.

- c. La suma de TREINTA Y TRES MILLONES DE PESOS MCTE. (\$33.000.000.00) para el año de 2020.

Dicho auxilio será entregado a SINTRAINDUMECOL en el mes de marzo de cada año para que haga la correspondiente distribución a los beneficiarios

PARÁGRAFO 1º. El trabajador afiliado a SINTRAINDUMECOL que quiera beneficiarse de dicho auxilio, deberá presentar al Sindicato el certificado de matrícula y las calificaciones del año inmediatamente anterior, pues el alumno que pierda el año no tendrá derecho al auxilio. Están exceptuados de la presentación del respectivo certificado los alumnos que ingresen por primera vez a estudiar.

PARÁGRAFO 2º. El auxilio se pagará en sumas iguales, sin distinción alguna con relación a quienes tienen derecho al mismo.

PARÁGRAFO 3º. Para demostrar la edad deberá presentarse ante el sindicato copia del documento idóneo para el efecto.

CAPITULO IV **BENEFICIOS INDIVIDUALES**

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA

PRIMAS EXTRALEGALES: Durante la vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores que hayan cumplido o cumplan el período de prueba, las siguientes primas extralegales:

a. Una prima de navidad, así:

- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual hasta de seis (6) SMLMV, veinte (20) días de salario básico pagadera conjuntamente con la prima de ley;
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a seis (6) SMLMV, dieciséis (16) días de salario básico pagadera conjuntamente con la prima de ley;
- ♣ En los salarios integrales ya está incluido este beneficio y por tanto no habrá lugar a pago adicional.

b. Una prima de Junio, así:

- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual hasta de seis (6) SMLMV, dieciocho (18) días de salario básico pagadera conjuntamente con la prima de ley;
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a seis (6) SMLMV y hasta diez (10) SMLMV, dieciséis (16) días de salario básico pagadera conjuntamente con la prima de ley;
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a diez (10) SMLMV y hasta trece (13) SMLMV, quince (15) días de salario básico pagadera conjuntamente con la prima de ley;
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a trece (13) SMLMV, catorce (14) días de salario básico pagadero conjuntamente con la prima de ley;
- ♣ En los salarios integrales ya está incluido este beneficio y por tanto no habrá lugar a pago adicional.

c. Una prima de vacaciones, así:

- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual hasta de seis (6) SMLMV, dieciocho (18) días de salario básico la cual se causará cuando el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones;
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a seis (6) SMLMV y hasta diez (10) SMLMV, dieciséis (16) días de salario básico la cual se causará cuando el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones;
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a diez (10) SMLMV y hasta trece (13) SMLMV, quince (15) días de salario básico la cual se causará cuando el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones.
- ♣ Para quienes tengan un salario básico mensual mayor a trece (13) SMLMV, catorce (14) días de salario básico la cual se causará cuando el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones.
- ♣ Para quienes tienen salario integral y se les pague prima de vacaciones, esta será de catorce (14) días de salario integral del trabajador.

d. Prima de antigüedad:

La Empresa reconocerá a sus trabajadores por una sola vez, una prima de antigüedad, así:

- ♣ \$96.000.00 para el trabajador que cumpla cinco (5) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$153.500.00 para el trabajador que cumpla diez (10) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$423.000.00 para el trabajador que cumpla quince (15) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$483.000.00 para el trabajador que cumpla veinte (20) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$543.000.00 para el trabajador que cumpla veinticinco (25) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$663.400.00 para el trabajador que cumpla treinta (30) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$700.000.00 para el trabajador que cumpla treinta y cinco (35) años de vinculación con la Empresa.
- ♣ \$784.500.00 para el trabajador que cumpla cuarenta (40) años de vinculación con la empresa.

Esta prima será cancelada por la empresa cuando el trabajador haya cumplido la antigüedad que acá se menciona, sin necesidad que medie petición del beneficiario.

PARÁGRAFO 1º. En el caso de los trabajadores que no les fuere posible hacer uso de sus vacaciones y tengan que disfrutarlas en épocas posteriores, no perderán las primas vacacionales que tiene causadas, las cuales se cancelarán al salir a disfrutar los períodos acumulados. Así mismo el trabajador que se retire o sea retirado, si tiene primas de vacaciones causadas, es decir, correspondientes a años anteriores, le serán pagadas, pues se entiende que no pierden el derecho.

Lo expresado en este párrafo no se contrapone a lo dispuesto en el párrafo 2º. de la presente cláusula, al cual se dará plena aplicación, en lo concerniente a la prima de vacaciones.

PARÁGRAFO 2º. Las primas de junio, diciembre y vacaciones no se causarán si el trabajador se retira o es retirado antes de la fecha en que éstas sean exigibles, es decir no son acumulables ni se pagarán proporcionalmente.

PARÁGRAFO 3º. La prima de antigüedad de que trata la letra d) de este artículo no es de causación parcial sino luego de cumplido el año 9 de vinculación con la empresa, siempre que medie despido sin justa causa y bajo las siguientes condiciones, así:

- a. Primer Quinquenio (hasta 5) no hay causación parcial.
- b. Segundo quinquenio (5-10) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 9 años de vinculación con la empresa.
- c. Tercer quinquenio (10 -15) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 14 años de vinculación con la empresa.
- d. Cuarto quinquenio (15-20) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 19 años de vinculación con la empresa.
- e. Quinto quinquenio (20-25) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 24 años de vinculación con la empresa.
- f. Sexto quinquenio (25-30) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 29 años de vinculación con la empresa.
- g. Séptimo quinquenio (30-35) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 34 años de vinculación con la empresa.
- h. Octavo quinquenio (35-40) se causará proporcionalmente siempre que el trabajador sea despedido sin justa causa luego de haber cumplido 39 años de vinculación con la empresa.

PARÁGRAFO 4º. La prima de antigüedad de que trata la letra d) de éste artículo, no es de causación parcial excepto por lo indicado en el parágrafo 3º de esta cláusula, pero para los trabajadores que hayan sido desvinculados de la empresa durante el año 2009 exclusivamente, en caso que sean reenganchados en el curso de los 5 años siguientes, el tiempo de la vinculación que haya terminado en el año 2009 se les computará en la nueva vinculación, para así completar el quinquenio correspondiente de vinculación con la empresa. No aplica para los trabajadores que hayan sido despedidos por justa causa durante el año 2009. Así mismo lo establecido en este parágrafo no aplicara para años diferentes al citado.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA

AUXILIOS EXTRALEGALES: La Empresa concederá los siguientes auxilios extralegales a sus trabajadores:

- a. La Empresa pagará un auxilio en caso de nacimiento a la trabajadora, esposa o compañera

14

permanente del trabajador, consistente en CIENTO MIL PESOS MCTE (\$100.000.00) por cada hijo. El referido auxilio se entregará al trabajador o trabajadora a la presentación del certificado pertinente.

- b. En caso de muerte de los familiares de primer grado del trabajador(a), su cónyuge o hermanos dependientes económicamente de éste(a), la Empresa otorgará un auxilio correspondiente a cuatro (4) meses del valor del salario básico u ordinario, con un límite de once (11) SMLMV.

Dicho auxilio será entregado previa presentación de los respectivos certificados de defunción y los demostrativos de parentesco. En el evento del fallecimiento del hermano dependiente económicamente del trabajador, se demostrará con la respectiva declaración extra juicio.

Para tener derecho a este auxilio por muerte de familiares, el trabajador deberá tener una antigüedad mayor de un (1) año al servicio de la Empresa.

- c. Auxilio por muerte del trabajador: Para cubrir el riesgo de muerte de un trabajador al servicio de la Empresa, ésta se compromete a tomar un seguro de vida por la suma de SEIS MILLONES DE PESOS MCTE. (\$6.000.000.00) por cada trabajador, el cual está en la obligación de designar los beneficiarios, dentro de los sesenta (60) días calendario, contados a partir de la fecha de firma de la convención colectiva.
- d. En caso de que el trabajador contraiga matrimonio, la Empresa lo auxiliará con la suma de CIENTO CUARENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE. (\$145.000.00), previa la presentación del certificado de tal hecho.

Igualmente la empresa dará este auxilio al trabajador o trabajadora que constituya legalmente una unión marital de hecho, y por tanto para estas uniones cuya convivencia inicie a partir del 1° de enero de 2018 y subsistan por dos años o más, les será entregado el beneficio, siempre que demuestren ante la empresa la constitución de dicha unión mediante escritura pública protocolizada ante notario o documento equivalente suscrito en centro de conciliación, en los términos de la ley.

- e. La Empresa concederá hasta la suma de CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE. (\$175.000.00) como auxilio para la adquisición de gafas, siempre que éstas hayan sido formuladas por la E.P.S. correspondiente. El respectivo pago se hará con la presentación de la factura de la óptica. Este auxilio solo se podrá pedir cada dos años.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA

OTROS PERMISOS REMUNERADOS: La empresa concederá los siguientes permisos remunerados:

- 15
- a. **Permisos para citas médicas y otros:** La empresa concederá a sus trabajadores permisos para asistir a la EPS correspondiente, con el fin de cumplir citas médicas, odontológicas o someterse a tratamientos prescritos, siempre y cuando se compruebe la asistencia a la cita. Dichos permisos se otorgarán así:

Para Bogotá, Funza, Mosquera, Facatativá y Madrid hasta cuatro (4) horas.

Para Zipaquirá, Tabio, Tocancipá, Sopó, Gachancipá, Cota y Cogua hasta tres (3) horas.

Para Cajicá y Chia dos punto cinco hasta (2.5) horas.

En el evento que el trabajador (a) por razones médicas requiera más tiempo, este le será concedido, siempre que lo demuestre ante la empresa, con certificación de la entidad de seguridad social correspondiente.

En los casos de urgencia o cita prioritaria el trabajador se presentará directamente al respectivo dispensario acreditando ante la empresa que asistió a la E.P.S. o A.R.L. a la que esté afiliado.

- b. **Permisos por calamidad doméstica:** La empresa concederá al trabajador permisos remunerados hasta por tres (3) días hábiles en casos de calamidad doméstica, entendiéndose como tal, incendios, inundaciones, accidentes o enfermedades graves de los hijos, padres, cónyuge, compañero(a) permanente, o de los hermanos del trabajador que dependan económicamente de éste.

El permiso será calificado a criterio de la empresa, con la asesoría del médico de la misma en los casos de accidentes o enfermedades. (c.c. 2015-2017)

- c. **Permiso en caso de fallecimiento de familiares:** La empresa concederá al trabajador permisos remunerados en caso de muerte de padres, hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos, hermanos, cónyuge o compañera(o) permanente, por cinco (5) días hábiles. Este tiempo no es adicional al establecido en la Ley y en lo no previsto en esta cláusula se aplicará la ley 1280 de 2009. (c.c. 2015-2017)

- d. **Permiso remunerado para contraer matrimonio:** La empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado a los trabajadores que contraigan matrimonio civil o eclesiástico, obligándose el trabajador a presentar el respectivo registro demostrativo del hecho, dentro de los treinta (30) días siguientes. (c.c. 2015-2017)

PARÁGRAFO 1º. Los permisos contemplados en las letras b) y c), cuando los hechos ocurran fuera de Cundinamarca, pueden ser ampliados a criterio de la empresa si la situación amerita el estudio particular del caso, a solicitud del Sindicato. (c.c. 2015-2017)

PARAGRAFO 2º. Con relación a la letra b) de esta cláusula, la empresa dará hasta cuatro (4) días de permisos a las madres que siendo trabajadoras de la empresa beneficiarias de la presente convención, les sea hospitalizado por dicho término un hijo menor de 7 años, siempre que compruebe el hecho ante la empresa. (c.c. 2015-2017)

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA

PERMISOS PERSONALES: La Empresa concederá permisos no remunerados a fin de que los

16

trabajadores realicen las diligencias necesarias, cuando a juicio de ésta sean pertinentes y no paralicen la producción.

Igualmente la Empresa concederá permisos no remunerados a fin de que los trabajadores realicen la refrendación de los documentos de identidad, firma de documentos públicos y todo lo relacionado con firmas de escrituras públicas y citaciones judiciales. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA

CAMBIO DE TURNOS PARA ESTUDIO Y BECAS PARA LOS TRABAJADORES:

- a. Es política de la Empresa fomentar el estudio y capacitación de sus trabajadores. En consecuencia, cuando hubiere acuerdo entre algunos de ellos de seguir cursos y dichos trabajadores se pusieren así mismo de acuerdo en tener turnos fijos, la Empresa estudiará y decidirá dichas situaciones a fin de complacer las aspiraciones de los trabajadores.
- b. La Empresa concederá a los trabajadores las siguientes becas en el número y para los niveles que a continuación se indican:
 - ♣ Cincuenta y cinco (55) becas por la suma de CUATROCIENTOS VEINTE MIL PESOS MCTE. (\$420.000.00) cada una, semestralmente, con el fin de adelantar estudios universitarios o de carreras intermedias. Estas becas serán reasignadas cada semestre entre los trabajadores solicitantes y en orden descendente de las calificaciones finales obtenidas en el semestre inmediatamente anterior.
 - ♣ Treinta (30) becas semestrales hasta por la suma de DOSCIENTOS SESENTA MIL PESOS (260.000.00) cada una, con el fin de adelantar estudios de bachillerato técnico o clásico, o estudios técnicos. Estas becas serán reasignadas cada año entre los trabajadores solicitantes y en orden descendente de las calificaciones finales obtenidas en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO. La Empresa por medio de su Centro de Capacitación continuará realizando los programas de capacitación y entrenamiento que se consideren necesarios con el fin de facilitar a los trabajadores el mejoramiento en el desempeño de sus funciones y permitir un mejor desarrollo personal.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA

FESTIVOS CONVENCIONALES: La Empresa concederá como días festivos convencionales y

remunerados en forma ordinaria, el Sábado Santo, el 24 de Diciembre y el 31 de Diciembre a todos los trabajadores. Si las condiciones de producción requieren que se labore en estos días, la Empresa pagará un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA VIGÉSIMA

SUBSIDIO DE TRANSPORTE:

- a. Además del subsidio legal de transporte que se paga a quienes devenguen hasta dos SMLMV, para los trabajadores que residan habitualmente en Bogotá D.C., la Empresa pagará como subsidio extralegal, la suma de \$63.000.00 pesos mensuales.
- b. La Empresa pagará el subsidio legal de transporte a los trabajadores que residan en Chía, siempre que devenguen hasta dos (2) SMLMV e igualmente reconocerá como subsidio extralegal la suma de \$13.000.00 pesos mensuales.
- c. La Empresa pagará el subsidio legal de transporte a los trabajadores que residen en Zipaquirá y Cogua, siempre que devenguen hasta dos (2) SMLMV e igualmente reconocerá como subsidio extralegal la suma de \$23.000.00 pesos mensuales.
- d. La Empresa pagará el subsidio legal de transporte a los trabajadores que residan en municipios o ciudades diferentes a los citados en las letras a) a c) de esta norma convencional, siempre que devenguen hasta dos (2) SMLMV e igualmente reconocerá como subsidio extralegal la suma de \$16.000.00 pesos mensuales.
- e. En el evento que las sumas que se pagan por auxilio y/o subsidio legal de transporte más subsidio extralegal de transporte, superen el valor que es necesario para cubrir el transporte público que requiere el trabajador para ir y volver de la empresa, ésta solo estará obligada a pagar el subsidio extralegal hasta la cuantía que sea suficiente para cubrir el mismo, pero no está obligada a pagar un mayor valor en el evento que no sea suficiente por el sitio de residencia del trabajador.

PARÁGRAFO 1º: El subsidio extralegal de transporte a que se refiere la cláusula anterior, no es salario ni factor de salario para ningún efecto y por tanto no se computará para liquidar prestaciones sociales legales o extralegales que reciben los trabajadores sindicalizado y/o beneficiarios de ésta convención cualesquiera que sean las mismas, como tampoco se tendrá en cuenta para liquidar aportes a la Seguridad Social, parafiscales, vacaciones e indemnizaciones, entre otros.

PARÁGRAFO 2º Transitorio: Los trabajadores que residan en Funza o en otros municipios, que se

18

contraten durante la vigencia de esta convención, no tendrán derecho al auxilio especial extralegal de transporte que la empresa otorgó al personal relacionado con la consolidación de la operación en la planta de Chia, sino que solo tendrán derecho al auxilio legal más el extralegal pactado en la convención, por no hacer parte del grupo de consolidación de la operación que mereció un manejo distinto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA

INCAPACIDADES: Con el fin de que los trabajadores no sufran traumatismos económicos durante la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad, la Empresa otorgará a manera de préstamo el valor correspondiente a la incapacidad reconocida por la entidad de seguridad social que corresponda hasta por ciento ochenta (180) días, mientras ésta la cancela, obligándose el trabajador a endosar dicha incapacidad.

La empresa pagara al trabajador los primeros dos (2) días de incapacidad no reconocidos por la entidad de seguridad social.

La Empresa vinculará un médico profesional que desarrolle y coordine los programas de higiene y seguridad industrial y salud ocupacional, y será la persona facultada para recomendar la remisión del trabajador que necesite asistir médicamente a la E.P.S. a la cual esté afiliado.

CLAUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA

ROPA DE TRABAJO: Los trabajadores que devenguen más de 2 SMLMV y hasta 4 SMLMV, que hayan cumplido el periodo de prueba, la empresa les suministrará al año, tres (3) overoles o blusas de labor y dos (2) pares de zapatos. El calzado de labor aquí establecido solo será entregado a los trabajadores que lo soliciten por escrito, quienes por recibirlos tendrán la obligación de usarlos solo en las instalaciones de la empresa.

Los trabajadores que devenguen más de 4 SMLMV y hasta 6 SMLMV, recibirán solamente bajo las condiciones antes anotadas 3 overoles o blusas de labor.

La entrega de los overoles o blusas de labor será en los meses de enero, abril y agosto, mientras que la del calzado será en abril y agosto, cuando corresponda.

Los trabajadores que por ley tienen derecho a vestido y calzado de labor, se rigen por las normas legales que regulan la materia, pero recibirán el vestido y calzado de labor en los meses de enero, abril y agosto de cada año. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA

SEGURIDAD INDUSTRIAL: La Empresa suministrará a los trabajadores que lo necesiten, los implementos de seguridad industrial que se requieran, según las normas sobre la materia.

Así mismo conformará el Comité Paritario de Salud Ocupacional, según lo ordenado en la ley, con las funciones y para los fines establecidos allí. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA

MATERNIDAD Y LACTANCIA: La Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales y reglamentarias de la maternidad, sala-cunas y lactancia. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA VIGÉSIMO QUINTA

DESCANSO DURANTE LA JORNADA: La Empresa concederá quince (15) minutos de descanso remunerados, en la mañana o en la tarde, según el caso, para cada uno de los turnos que actualmente existen o de los que se puedan implementar en el futuro. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEXTA

CADUCIDAD DE SANCIONES DISCIPLINARIAS: Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores tendrán efecto jurídico por 18 meses contados desde el día en que se notifique la sanción. Sin embargo en caso que la sanción sea de suspensión, este tiempo siempre aparecerá reflejado para efectos de la liquidación, en los términos del artículo 53 del C.S.T.

Los documentos que contengan las sanciones disciplinarias se mantendrán en la hoja de vida, pero no podrán ser usados como antecedentes disciplinarios una vez transcurran los 18 meses citados. Se exceptúan las sanciones que figuren en el folder de los trabajadores que demanden o hayan demandado. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA VIGÉSIMO SÉPTIMA

NO INCIDENCIA PRESTACIONAL: Las partes acuerdan que fuera del aumento de salarios, los

demás beneficios extralegales convenidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, no tienen ninguna incidencia en la liquidación de prestaciones sociales y demás derechos. (C.C. 2015-2017)

CAPITULO V
SALARIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA

SALARIOS:

- a. A partir del primero (1°) de enero de 2018 y con vigencia hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de 2018 la Empresa se compromete a aumentar el salario básico u ordinario, así:
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2017 hasta de 3 SMLMV el 5.5.%
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2017 mayor a 3 SMLMV y hasta 4.2 SMLMV el 5.0.%
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2017 mayor a 4.2 SMLMV, el 4.5.%

- b. A partir del primero (1o.) de Enero del año 2019 y con vigencia hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de 2019, la Empresa se compromete a aumentar el salario básico u ordinario, así:
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2018 hasta de 3 SMLMV el IPC más 1.5.
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2018 mayor a 3 SMLMV y hasta 4.2 SMLMV el IPC más 1.
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2018 mayor a 4.2 SMLMV el IPC más 0.7.

- c. A partir del primero (1o.) de Enero del año 2020 y con vigencia hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de 2020, la Empresa se compromete a aumentar el salario básico u ordinario, así:
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2019 hasta de 3 SMLMV el IPC más 2.

- 21
- ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2019 mayor a 3 SMLMV y hasta 4.2 SMLMV el IPC más 1.5.
 - ♣ Para trabajadores que tengan un salario básico a 31 de diciembre de 2019 mayor a 4.2 SMLMV el IPC más 0.7.

El IPC al que se refiere esta cláusula en los apartes b) y c) es el nacional causado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2018 y 2019, respectivamente.

PARÁGRAFO 1°. En ningún caso habrá trabajadores que reciban aumentos de salarios con menos de seis (6) meses de servicio a la Empresa, ni recibirán aumento convencional de salario dos (2) veces en el mismo año; lo que quiere decir que el trabajador que cumpla seis (6) meses al servicio de la Empresa tendrá derecho al aumento contemplado en el literal a) de la escala salarial, pero si en el mismo año se sucede otro aumento salarial convencional, no tendrá derecho a éste, sino al del año subsiguiente.

PARÁGRAFO 2°. La presente convención colectiva se aplicará a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a la fecha de firma de la convención.

CAPITULO VI **DISPOSICIONES FINALES**

CLÁUSULA VIGÉSIMO NOVENA

ESTABILIDAD: La Empresa mantendrá su política de estabilidad, procurando continuar el desarrollo de las relaciones de trabajo dentro del espíritu de respeto por los derechos laborales.

La Empresa procurará, dentro de sus posibilidades, cambiar contratos a término fijo por contratos a término indefinido, siempre y cuando las circunstancias y políticas económicas que incidan en el desarrollo de sus actividades así lo permitan. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA

REGLAMENTO INTERNO Y REGLAMENTO DE HIGIENE: La Empresa instalará en lugar de fácil acceso a los trabajadores, los respectivos Reglamentos Internos de Trabajo e Higiene. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA

ASEO: La Empresa proveerá en forma adecuada y suficiente el servicio de aseo en las instalaciones de la planta. La Empresa aplicará las máximas sanciones que considere pertinentes, cuando se presenten actos violatorios al Reglamento de Higiene y los que atenten contra el buen trato al personal destinado a la labor de limpieza. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA

CARNÉ: Para seguridad de la Empresa e identificación de sus trabajadores, la Empresa expedirá un carnet a cada uno de ellos. La fotografía será a cargo del trabajador. Es obligación del trabajador devolver el carnet a la Empresa cuando se desvincule de ésta. En caso de que cualquier trabajador extravíe el carnet deberá pagar a la Empresa la suma de trescientos pesos M/cte. (\$300.00), para su reexpedición. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA TRIGÉSIMO TERCERA

OTROS BENEFICIOS: Fuera de los aumentos estipulados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa se reserva el derecho de otorgar mayores beneficios a aquellos trabajadores que se hubieren distinguido o se distinguen por su buena conducta, colaboración y eficiencia en el rendimiento de su trabajo. (C.C. 2015-2017)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA

INGENIERÍA INDUSTRIAL: Los sistemas de ingeniería industrial que en un futuro pueda establecer la Empresa tendrán en cuenta no menoscabar la salud de los trabajadores ni violar las normas del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables, incluidas las normas de seguridad y salud en el trabajo, que seguirán siendo cumplidas por la empresa. La empresa continuará promocionando la salud y la prevención de accidentes y enfermedades laborales, buscando crear una cultura de responsabilidad en el autocuidado.

Con el fin de desarrollar los objetivos antes descritos se crea una MESA LABORAL que estará conformada por dos (2) delegados de YAZAKI CIEMEL S.A., y por dos (2) delegados de SINTRAINDUMECOL que sean trabajadores de la empresa, quienes se reunirán por lo menos cada dos meses, previa citación de los delegados de la empresa.

En esta mesa se informarán por los delegados del sindicato los temas que consideren sean relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, para que a su turno los delegados de la empresa tomen las acciones que consideren sean del caso, cuando las mismas procedan, lo que incluye remitir los asuntos o información al COPASST para lo de su competencia, pero la MESA LABORAL hará seguimiento a los casos tratados.

La empresa a su turno en forma autónoma definirá la capacitación que dé a los delegados de la MESA LABORAL o incluso a los integrantes del COPASST.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA

VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de tres años, contados desde el primero (1°) de enero de 2018 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2020.

En constancia se firma en Bogotá al primer (01) día del mes de marzo de dos mil dieciocho (2018)

POR LA EMPRESA


LEONARDO TOVAR


JULIETA ROCHA


JUAN CARLOS DIAZ

POR EL SINDICATO


LILIANA DAZA


YAZMIN CONTRERAS


FERNANDO RAMÍREZ


NELLY E. MORA


BENJAMIN RODRÍGUEZ


FERNEL BURITICA