

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SI2018721100000001831
		<b>Fecha</b>	2018-04-02 04:21:05 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. BOGOTÁ	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
 COR08SI2018721100000001831			

Bogotá D.C., marzo 23 de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

**MEMORANDO**

12 foli

**PARA:** MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ

**DE:** INSPECTOR DE TRABAJO 6 GACT.  
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTA

94

**ASUNTO:** ENTREGA DEPOSITO SINDICAL CORRESPONDIENTE AL 06/03/2018

Cordialmente y en atención al asunto de la referencia hago entrega de un (1) depósito sindical a fin de que se continúe con el trámite correspondiente, como se describe a continuación:

FECHA DEPOSITO	No. DEPOSITO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA SINDICATO	NOMBRE EMPRESA	No. FOLIOS
22/03/2018	DC-039	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS	SINTRAPROALCO	PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS - PROALCO S.A.S.	<b>11</b>

Atentamente,



**MARTA ALCIRA MORENO SOSA**  
Inspectora de Trabajo 6  
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Elaboro: marta m.

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

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.**  
**Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano**  
**Número: DC-039**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	22	03	2018	<b>HORA</b>	2:30 P.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	MELISSA PEREZ ZOPOARAGON		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	1.020.750.391 DE BOGOTA D.C.		
<b>CALIDAD</b>	ASESORA		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 26 # 69 63 OFICINA 404 BOGOTA D.C.		
<b>No. TELÉFONO</b>	3212368362	<b>Correo Electrónico</b>	<a href="mailto:German.zuluaga@bekaert.com">German.zuluaga@bekaert.com</a>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pacto Colectivo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Contrato Sindical</b>	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S.					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Trabajadores</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS -SINTRAPROALCO-					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DOS (2) AÑOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2018 HASTA EL DIA 31 DE DICIEMBRE DEL DOS MIL DIECINUEVE (2019)					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>94</b> <small>APROXIMADAMENTE (PLANTA SABANETA)</small>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>	<b>Nacional</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>
			<b>Local</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	<b>No. Folios</b>	<b>17 FOLIOS INCLUIDOS:</b> • EN ORIGINALES. SOLICITUD (1 FOLIOS), UNA COPIA DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA DEL 15 DE MARZO DE 2018 (16 FOLIOS)			

El Pacto colectivo 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.

Anotación: A LA DEPOSITANTE, ASESORA DE LA **PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S.**, se le hace entrega de dos copias del deposito de pacto.

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

  
**MARTA ALCIRA MORENO SOSA**  
 Inspector de Trabajo 6 GACT.

  
**MELISSA PEREZ ZOPOARAGON**  
 El Depositante: ASESORA DE  
**PRODUCTORA PROALCO S.A.S.**



Bogotá, 22 de marzo de 2018.

Señores  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ**  
Ciudad

Referencia: Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el **PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S.** y la **ORGANIZACIÓN SINDICAL DENOMINADA SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS "SINTRAPROALCO"**.

Respetados Señores,

**MELISSA PEREZ ZOPOARAGON**, obrando en calidad de asesora jurídica del **PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S.**, me permito solicitar de manera atenta se efectúe el depósito de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el **PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S.** y la **ORGANIZACIÓN SINDICAL DENOMINADA SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS "SINTRAPROALCO"**.

Para tal efecto téngase en cuenta lo siguiente:

La vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo es del 1 de enero de 2018 al 31 diciembre de 2019, igualmente su ámbito de aplicación es de orden Local y es aplicable a 94 trabajadores afiliados a la organización sindical.

Atentamente,

**MELISSA PEREZ ZOPOARAGON**  
C.C. No. 1.020.750.391 de Bogotá  
T.P. No. 273.087 del C. S. de la J.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S. Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DENOMINADA SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS SINTRAPROALCO**

En Bogotá, a los quince (15) días del mes de marzo de 2018, entre los suscritos WILLIAM NAVARRO GALINDO, GLADYS PATRICIA RODRIGUEZ integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S., con la asesoría de ROCÍO LAGOS PRIETO, identificados como aparece al pie de sus firmas y por los señores YUDI ANDREA GARZON, NOEL BOHORQUEZ, EDUARDO TORRES, JORGE AHUMADA, NELSON ROJAS y EDILSON ERAZO integrantes de la comisión negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS SINTRAPROALCO, todos mayores de edad, plenamente facultados por la Asamblea General del SINDICATO, con la asesoría del señor ALFONSO VELASQUEZ, representante de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha acordado celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo que tendrá una vigencia de dos (2) años comprendidos entre el primero (1°) de enero de dos mil dieciocho (2018), y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecinueve (2019).

9

**CLÁUSULA PRIMERA  
PARTES CONTRATANTES**

La presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, se celebra entre la sociedad PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S., identificada con el NIT. 8908041997, persona jurídica domiciliada en la ciudad de Sibaté, Departamento de Cundinamarca y que en adelante se denominará LA EMPRESA Y/O PROALCO S.A.S. y la Organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS SINTRAPROALCO, organización con registro sindical No. 312 de Octubre de 2.011, que en adelante se denominará EL SINDICATO.

**CLÁUSULA SEGUNDA  
CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente CONVENCIÓN COLECTIVA es aplicable a todos los trabajadores actuales de PRODUCTORA DE ALAMBRES COLOMBIANOS PROALCO S.A.S., en virtud de lo establecido en el Art: 38 del Decreto 2351 de 1.965, por cuanto el sindicato que la suscribe agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de LA EMPRESA.

Se exceptúan de la aplicación de la presente convención y todos y cada uno de los beneficios convencionales, los siguientes trabajadores:

- Director General o Gerente General
- Directores de Área.
- Gerentes
- Jefes de Departamento.
- Vendedores y/o Asesores comerciales.
- Personal con contrato de realización de obra o labor determinada.
- Personal cuya remuneración esté pactada con modalidad de salario Integral
- Contratistas y empleados de contratistas que presten servicios de cualquier naturaleza PROALCO.

22 MAR 2018

### CLÁUSULA TERCERA SISTEMA DE CONTRATACIÓN

Los contratos de trabajo en la Empresa serán a término indefinido, sin embargo, Proalco SAS podrá contratar su personal mediante cualquiera de las modalidades establecidas en el Código sustantivo del trabajo y entregará a cada uno copia del contrato de trabajo.

La duración de los contratos de trabajo que se celebren a término fijo no excederá de tres (3) meses, al término de los cuales pasará a término indefinido, si existe la vacante.

Para atender la sobredemanda de la producción la Empresa podrá contratar a través de empresas temporales, hasta por un término de tres (3) meses, al cabo de los cuales se contratará a término indefinido, si existe la vacante; de igual manera podrá emplearse esta modalidad de contratación, para reemplazo de personal en vacaciones y licencias de maternidad.

**LA EMPRESA** se compromete a no contratar personal a través de cooperativas de trabajo asociado o bolsas de empleo.

### CLÁUSULA CUARTA ESCALAFON

La actualización definida para el escalafón salarial rige a partir del 1 de Enero de 2018 y cubre a todo el personal que ocupa los cargos relacionados en éste. Se establecen las condiciones para cada nivel dentro de las cuales están: Tipo de proceso productivo, tiempo en el cargo, evaluación de desempeño, vacantes disponibles y las demás condiciones que se describen a continuación: (**Proalco S.A.S – Escalafón Salarial 2018 – 2019 Áreas de Operaciones**).

El ajuste del salario se hará efectivo una vez cumplidos los tiempos definidos para cada nivel (entrenamiento y período de prueba).

Cuando exista la vacante para un cargo dentro del escalafón, la Empresa deberá convocar públicamente la participación de todos los trabajadores y tener en cuenta a todos aquellos que cumplan con los requisitos establecidos para el nivel del cargo vacante.

Se mantendrá la comisión establecida por el sindicato y la Empresa para efectuar las observaciones de personal, de acuerdo al escalafón vigente.

Nota aclaratoria: Para las personas que ya culminaron su período de entrenamiento en el puesto de trabajo y aún no están nivelados con el escalafón vigente, el ajuste de salario será efectivo a partir del 1 enero de 2018.

### ESCALAFÓN SALARIAL 2018-2019

AREA	CARGO	NIVEL	TIEMPO	DEPENDENCIAS
OPERACIONES	OPERARIO FACILITADOR Y/O LIDER	8	Si existe la vacante, luego del entrenamiento en el puesto de trabajo mas tres meses de periodo de prueba, el cuarto mes se asigna el salario del nivel 8, según evaluación de desempeño y/o competencias.	DE ACUERDO A LAS VACANTES
	OPERARIO I	7	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 7.	ENDEREZADO ZTS TREFILACION HUMEDO Y SECO MALLA ESLABONADA Y MALLA GAVION MALLA ZARANADA Y MALLA CON VENA GRAPAS, PUNTILLAS Y PUJAS
		6	Si existe la vacante, luego del entrenamiento en el puesto de trabajo mas tres meses de periodo de prueba, el cuarto mes se asigna el salario del nivel 6, según evaluación de desempeño y/o competencias.	HILERAS AUTOMAT LINEA DE GALVANIZADO HORNO DE RECOCIDO MALLA HEXAGONAL
	OPERARIO II	5	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 5.	PULIDO BOBINAS PEQUEÑAS ROLLO POR KILO
		4	Si existe la vacante, luego del entrenamiento en el puesto de trabajo mas tres meses de periodo de prueba, el cuarto mes se asigna el salario del nivel 4, según evaluación de desempeño y/o competencias.	OPERARIO DE EMPAQUE DE PUNTILLA EMPAQUE DE ESPECIALES DIGITADORES DE PRODUCCION EMPAQUE DE PUNTILLA (MESA, WEIGHTPACK)
	AYUDANTE GENERAL / EMPACADORA	3	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 3.	CARGADORES ARMADO DE ROLLOS DE RECOCIDO NEGRO
		2	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 2.	GALVANIZADO FINO ARMADO DE GAVIONES COMPACTADO DE ROLLOS ENCINTADO CERCA ELECTRICA
		1	Salario del nivel	

AREA	CARGO	NIVEL	TIEMPO	DEPENDENCIAS	OBSERVACIONES
MANTENIMIENTO	MECANICO / ELECTRICISTA I	6	Luego de un año y medio de la última nivelación según el escalafón, se asigna salario del nivel 6, de acuerdo con los resultados de evaluación de desempeño y competencias. Mecánico de Pías con capacidad comprobada para ensamblar y reparar NPM.	Domnio de los equipos o maquinaria de todos los procesos productivos ((trefilación, galvanizado, puas, mallas, recocido y clavería) Mantenimiento automotriz o metalización de máquinas y herramientas.	Se evaluara la gestión de Indicadores de mantenimiento asociados a minicompañías o equipos a cargo. NIVEL TECNOLÓGICO
		5	Si se genera la vacante, luego de un año y medio de la última nivelación según escalafón, 3 meses de periodo de prueba. Al cuarto mes se ratifica y se asigna el salario de nivel 5, de acuerdo con los resultados de evaluación de desempeño y competencias. Mecánico de puas con capacidad comprobada para ensamblar y reparar NPM.	Domnio de los equipos o maquinaria de todos los procesos productivos ((trefilación, galvanizado, puas, mallas, recocido y clavería) Mantenimiento automotriz o metalización de máquinas y herramientas.	Se evaluara la gestión de Indicadores de mantenimiento asociados a minicompañías o equipos a cargo. NIVEL TECNOLÓGICO
	MECANICO / ELECTRICISTA II	4	Luego de un año y medio de la última nivelación según el escalafón, 3 meses de periodo de prueba, al cuarto mes se ratifica y se asigna el salario del nivel 4, de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño y competencias.	Domnio de los equipos o maquinaria asociados mínimo a tres de los procesos productivos	Se evaluará la gestión de Indicadores de mantenimiento asociados a minicompañías o equipos a cargo. NIVEL TECNICO O TECNOLÓGICO
		3	Luego de un año y medio de la última nivelación según el escalafón, 3 meses de periodo de prueba, al cuarto mes se ratifica y se asigna el salario del nivel 3, de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño y competencias.	Domnio de los equipos o maquinaria asociados mínimo a dos procesos productivos.	Se evaluara la gestión de Indicadores de mantenimiento asociados a minicompañías o equipos a cargo. NIVEL TECNICO.
	LUBRICADOR	2	Si se presenta la vacante. Salario de enganche o promoción interna cuando no tiene la experiencia laboral en el area de mantenimiento. Entrenamiento por 3 meses de periodo de prueba. Al cuarto mes se ratifica y se asigna salario del nivel 2, teniendo en cuenta evaluación de desempeño y de competencias.	Domnio de los equipos o maquinaria asociados a alguno de los procesos productivos	Técnico sin experiencia. NIVEL TECNICO
	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO O PROYECTOS	1	Salario del nivel	N/A	Auxiliar o Ayudante de mantenimiento. Bachiller técnico con experiencia en MTTO o Metalmeccánica dedicada a labores de lubricación, limpieza y pintura de equipos. BACHILLER TECNICO



  
  
 2

AREA	CARGO	NIVEL	TIEMPO	DEPENDENCIA
MEDIO AMBIENTE	OPERARIO MEDIO AMBIENTE	2	4 meses de entranamiento en puesto de trabajo más 8 meses de seguimiento; al final este periodo según evaluación de desempeño o competencias se ajustará al nivel 2.	Toma de decisiones autónomas en la ejecución de sus actividades rutinarias
		1	Nivel de enganche o promoción interna	Nivel de enganche o promoción interna

AREA	CARGO	NIVEL	TIEMPO	DEPENDENCIA
AREA TECNICA	AUXILIAR DE CALIDAD	2	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 2.	
		1	Si existe la vacante, luego del entranamiento en el puesto de trabajo mas tres meses de periodo de prueba, al cuarto mes se asigna el salario del nivel 1, según evaluación de desempeño y/o competencias.	
	OPERARIO DE CALIDAD	3	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 3.	
		2	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias, se ajustará al nivel 2.	
		1	Salario de enganche. Salario del nivel	

AREA	CARGO	NIVEL	TIEMPO	DEPENDENCIA
CADENA DE ABASTECIMIENTO	MONTACARGUISTAS	2	Luego de un año de la última nivelación según evaluación de desempeño y/o competencias se ajustará a nivel 2.	ALMACEN DE MATERIA PRIMA/PRODUCCION
		1	Salario de enganche / promoción Interna. Luego del entranamiento en el puesto de trabajo más tres meses de periodo de prueba, al cuarto mes se asigna el salario de nivel 1 según evaluación de desempeño y/o competencias.	
	AUXILIAR DE ALMACEN-MONTACARGUISTA AUXILIARES DE RECEPCIÓN DE PRODUCTO TERMINADO ASISTENTE DE FACTURACION	1	Salario del Nivel	DESPACHOS/ ALMACEN DE REPUESTOS
	AUXILIAR DE ALMACEN	1	Salario del Nivel	DESPACHOS / ALMACEN GENERAL

### CLÁUSULA QUINTA REGIMEN DE SANCIONES

Cuando el trabajador incurra en faltas disciplinarias, la Empresa garantiza el cumplimiento del instructivo Administración por valores/ Disciplina y seguirá el siguiente procedimiento:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa citará al trabajador presuntamente inculpado por escrito y con copia al sindicato, en la que se informe de la presunta falta cometida dentro de las 24 horas ordinarias administrativas, siguientes al momento de cometer la presunta falta. El trabajador, asistirá acompañado por dos representantes del sindicato nombrados por éste con el fin de que rinda los descargos correspondientes, que serán entregados con copia a las partes. Será una persona adscrita a Recursos Humanos quien efectúe la diligencia de descargos.

Si luego de levantar el acta, la Empresa decide imponer una sanción, ésta se hará efectiva dentro de los seis (6) días hábiles siguientes, a no ser que el trabajador o el sindicato decidan acudir ante una segunda instancia, que se surtirá, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ante el Gerente de

Operaciones o cualquier otro Gerente que éste designe, quien tendrá veinte (20) horas ordinarias administrativas para decidirla y comunicarla al trabajador y al Sindicato, a través del área de Recursos Humanos.

En todo caso la Gerencia de Recursos Humanos no podrá constituirse como segunda instancia.

En caso de segunda instancia, la sanción no se hará efectiva hasta que no se termine con el procedimiento.

Cuando la falta disciplinaria de lugar a sanción, la Empresa procederá por la primera vez a imponer una suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda una suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por tercera vez una suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

**PARAGRAFO:** Las llamadas de atención y las sanciones tendrán caducidad de dieciocho (18) meses siguientes después de haberse cometido la falta y serán retiradas de la hoja de vida del trabajador.

### CLÁUSULA SEXTA JORNADA LABORAL

PROALCO S.A.S comunicará a los trabajadores la programación de trabajo dominical o festivo y turno extendido, a más tardar el día miércoles de cada semana a la 1:00 pm; se mantendrá la práctica actual.

### CLÁUSULA SEPTIMA BENEFICIOS ECONOMICOS EXTRALEGALES, AUXILIOS Y PRIMAS

#### 1. BONO DE PRODUCTIVIDAD:

La Empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, un bono mensual de productividad, basado en el porcentaje de cumplimiento mensual del indicador de Costo de Transformación y contra el porcentaje de cumplimiento de los objetivos mensuales de: Productividad, Scrap, No Conformes y Ausentismo.

Estos indicadores se pagarán en proporción al cumplimiento mensual del indicador mensual, de acuerdo a lo establecido en las siguientes tablas y distribuidas a prorrata dentro del personal beneficiario de esta convención al corte del período:

Costo de Transformación	
COP/Kg	Valor a Distribuir
≥544	50%
543 - 533	70%
532 - 522	80%
521 - 511	90%
510 - 500	100%
499 - 489	110%
≤488	120%



Handwritten signatures and initials, including a large signature and a smaller one with the number '4' below it.

PRODUCTIVIDAD		
H-H/TON	%	Valor a Distribuir por mes
≥16,07	70%	4.083.333
15,56 - 16,06	75%	4.375.000
15,05 - 15,55	80%	4.666.667
14,54 - 15,04	85%	4.958.333
14,03 - 14,53	90%	5.250.000
13,52 - 14,02	95%	5.541.667
13,03 - 13,51	100%	5.833.333
≤13,02	110%	6.416.667

SCRAP BEKAERT		
%	%	Valor a Distribuir por mes
1,56 - 1,65	50%	1.770.833
1,46 - 1,55	60%	2.125.000
1,36 - 1,45	80%	2.833.333
≤ 1,35	100%	3.541.667

NO CONFORME		
%	%	Valor a Distribuir por mes
0,98 - 1,11	50%	1.770.833
0,88 - 0,97	70%	2.479.167
0,66 - 0,87	80%	2.833.333
≤ 0,65	100%	3.541.667

AUSENTISMO		
%	%	Valor a Distribuir por mes
3,02 - 3,09	50%	708.333
2,91 - 3,01	80%	1.133.333
2,80 - 2,90	100%	1.416.667

Se conformará una comisión de dos (2) integrantes de la junta directiva del sindicato y dos (2) representantes de la Empresa para realizar el análisis y verificación de los indicadores, costos y resultados mensuales que afectan la liquidación del bono. Esta comisión se reunirá entre el 5 y 20 de cada mes. El bono será calculado al corte de cada mes y se pagará semestre vencido, en la segunda quincena de julio y enero.

## 2. PRIMA DE VACACIONES:

LA EMPRESA concederá una prima de vacaciones a los trabajadores que devenguen entre 1 y 4 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES equivalente a nueve (9) días de salario básico si disfruta el periodo completo y proporcional por fracción de tiempo.

## 3. PRIMA EXTRALEGAL DE DICIEMBRE:

LA EMPRESA cancelará a los trabajadores, que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, una prima extralegal en el mes de diciembre, equivalente a CATORCE (14) días de salario básico que devengue el trabajador, este pago se efectuará el día quince (15) de diciembre. Este beneficio se causará y pagará de manera proporcional al tiempo laborado por el trabajador en el año calendario respectivo.

#### 4. AUXILIO EDUCATIVO:

##### AUXILIO EDUCATIVO PARA HIJOS DE TRABAJADORES:

LA EMPRESA establecerá un auxilio para educación de los hijos de los trabajadores de SETENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 74.000.000) para el año 2018. Para el año 2019, se incrementará en el mismo porcentaje de aumento establecido para el índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente al año 2018.

Este auxilio para el año 2018 estará disponible el 30 de marzo para ser entregado a los beneficiarios.

Para el año 2019 estará disponible en el mes de febrero para ser entregado a los beneficiarios.

Este auxilio se otorgará con las siguientes condiciones:

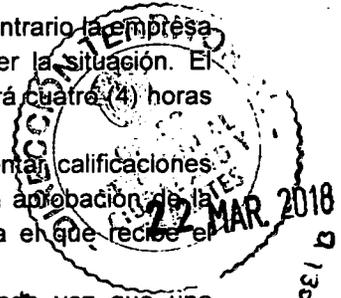
- Para hijos hasta los 18 años, con la presentación del respectivo comprobante de matrícula expedido por la institución educativa o pin expedido por la respectiva entidad educativa
- Para hijos mayores a 18 años se deberá presentar el respectivo comprobante de matrícula y copia de la afiliación a seguridad social en salud para constatar la condición de afiliado como beneficiario

##### AUXILIO EDUCATIVO PARA TRABAJADORES:

LA EMPRESA, pensando en el beneficio y desarrollo de sus trabajadores tiene destinado un Auxilio Educativo para un cupo máximo de 11 trabajadores.

El auxilio educativo será concedido a los trabajadores que hagan la respectiva solicitud formal ante el área de Recursos Humanos, siempre y cuando cumplan los requisitos que se enumeran a continuación:

- a. Llevar laborando en la empresa un año o más, con contrato a término indefinido.
- b. Haber sido evaluado por su superior inmediato, con concepto favorable, según evaluación del desempeño. Igualmente contará con su respectiva autorización.
- c. Iniciar o haber iniciado estudios ya sea técnicos, tecnológicos, universitarios, posgrados, presencial y semi-presencial, validación del bachillerato; siempre y cuando dichos estudios puedan ser aplicados en un futuro en el desarrollo de las labores que desempeña o desempeñará dentro de la empresa.
- d. El horario de estudios no podrá interferir con el horario laboral. En caso contrario la empresa y el trabajador podrán acordar la solución más conveniente para resolver la situación. El trabajador podrá pagar cuatro (4) horas en la semana y la Empresa otorgará cuatro (4) horas consecutivas para cubrir la jornada del día sábado.
- e. Para hacerse acreedor nuevamente al auxilio, deberá el trabajador presentar calificaciones con promedio no inferior a tres con cinco (3,5) y acreditar que obtuvo la aprobación de la totalidad de las asignaturas cursadas durante el periodo académico para el que recibe el auxilio.
- f. El área de Recursos Humanos, informará públicamente al personal, cada vez que una persona termine su formación académica, invitando a los nuevos postulantes. Las solicitudes se revisarán de acuerdo con los siguientes parámetros:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. One signature is clearly legible as "David". To the right, there are several scribbled-out signatures and initials. A small number "6" is written near the bottom right.

- a) Se dará prioridad a las áreas en las que actualmente no haya un trabajador estudiando.
- b) Se tendrá en cuenta la capacidad de endeudamiento del solicitante, dándole prioridad a quien tenga la mayor capacidad.
- c) Se dará prioridad a las personas que lleven más tiempo laborando en la compañía.

Este auxilio sólo se concederá a aquellos trabajadores que devenguen menos de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Se establecen convenios especiales de permanencia en la empresa. Al finalizar el programa completo de estudios, el trabajador deberá permanecer en la Empresa, por un período mínimo de 6 meses.

En caso de que el beneficiario de este auxilio se retire antes de cumplir el convenio de permanencia, deberá pagar a la Empresa el 50% del último auxilio otorgado.

El monto del auxilio no podrá exceder el 50% del valor de la matrícula, ni superar los dos (2) SMMLV.

Para completar el pago de la matrícula, la empresa otorgará un préstamo, sin intereses hasta por el 40% del valor de la misma que se girará, conjuntamente con el valor del auxilio, a la institución educativa. Este préstamo será descontado a través de nómina, en cuotas iguales durante los siguientes 6 meses después de la fecha de otorgamiento.

**LA EMPRESA** cancelará el monto del auxilio y en su caso el préstamo solicitado por el trabajador, directamente a la institución educativa dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de la documentación requerida.

**CONDONACION:** El valor del auxilio será condonado de acuerdo a la siguiente escala de notas promedio del período académico cursado:

- 4.0 o más Se condona el 100% del auxilio otorgado
- 3.90 – 3.99 Se condona el 80% del auxilio otorgado
- 3.80 – 3.89 Se condona el 60% del auxilio otorgado
- 3.70 – 3.79 Se condona el 40% del auxilio otorgado
- 3.50 – 3.69 Se condona el 25% del auxilio otorgado
- Menor a 3.5 No da lugar a condonación alguna

La diferencia entre el valor del auxilio y el valor condonado deberá ser pagada a la empresa en los 6 meses siguientes a la fecha de terminación del período académico.

En caso de que la persona se retire de la institución educativa y/o de la empresa, antes de haber finalizado el período académico, deberá pagar la totalidad del préstamo y no tendrá derecho a auxilio alguno.

Los pagos que se hagan al trabajador por los conceptos anteriormente citados no hacen parte del salario, ni constituyen factor del mismo para ningún efecto legal.

## 5. TRABAJADOR ESTUDIANTE SENA:

**LA EMPRESA** seguirá facilitando el proceso de capacitación técnica y tecnológica en el SENA para los trabajadores, con las mismas garantías que lo ha venido realizando:

1. El Sindicato y la Empresa identificarán aquellos cursos y programas de interés para la compañía, que el SENA esté ofreciendo en su momento.

2006.1.10

2. La Empresa concederá al trabajador el permiso para que el trabajador asista a clases, pudiendo pagar cuatro horas en la semana y la empresa otorgará cuatro horas para cubrir la jornada del día sábado.
3. La Empresa se obliga a mantener los 6 cupos actuales, de manera permanente. Con el fin de que se promueva la educación en diferentes áreas de la Empresa y de que se pueda cubrir la rotación correspondiente, se aceptará hasta dos (2) personas por cada área.
4. En caso que, para culminar oficialmente sus estudios, el trabajador necesite realizar prácticas, la Empresa le facilitará la posibilidad de realizarlas en la Empresa, fuera de su jornada laboral, sin que por ello haya lugar a ninguna clase de remuneración.

Siempre que un trabajador culmine un programa y prácticas deberá esperar seis (6) meses, antes de aplicar para volver a disfrutar de este beneficio.

Cuando el trabajador culmine sus estudios y prácticas, podrá aplicar a las vacantes disponibles, afines a la especialidad estudiada, en caso que las hubiere.

#### 6. APLICACIÓN – VACANTES APRENDICES SENA:

Con el objetivo que los hijos de los trabajadores tengan la prioridad, la Empresa publicará en cartelera las ofertas o vacantes disponibles para aprendices SENA, con el fin que los trabajadores puedan presentar las solicitudes de sus hijos a la compañía, y ésta, una vez surtido el proceso de selección, los pueda presentar ante el SENA.

LA EMPRESA patrocinará hasta 2 aprendices hijos de los trabajadores, desde la etapa lectiva hasta la productiva, en las especialidades acordes a los procesos productivos en la compañía.

#### 7. AUXILIO PARA LENTES:

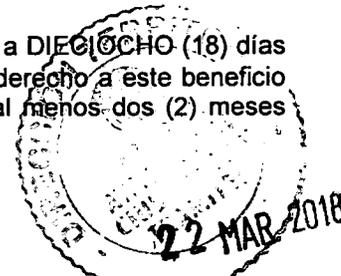
Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA suministrará al trabajador que lo requiera por una sola vez al año, un auxilio para lentes, previa presentación de la respectiva fórmula médica y de la factura de compra correspondiente. Para el año 2018, este auxilio tendrá un valor de NOVENTA Y OCHO MIL PESOS (\$98.000). Para el año 2019, se incrementará en el mismo porcentaje de aumento establecido para el índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente al año 2018. Este pago se dará siempre que el trabajador (a) haya prestado sus servicios por seis (6) meses continuos.

#### 8. AUXILIO DE NACIMIENTO:

LA EMPRESA pagará al trabajador un auxilio de nacimiento correspondiente a DIECIOCHO (18) días de SMMLV, previa presentación del registro civil de nacimiento. Para tener derecho a este beneficio se requiere que, a la fecha de nacimiento de su hijo, el trabajador tenga al menos dos (2) meses continuos de antigüedad al servicio de LA EMPRESA

#### 9. AUXILIO DE MATRIMONIO:

LA EMPRESA pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio un auxilio correspondiente a once (11) días de SMMLV. Para ello deberá presentar el respectivo Registro Civil de Matrimonio. Para tener



Handwritten signatures and scribbles at the bottom right of the page.

derecho a éste auxilio se requiere que cada trabajador tenga, a la fecha de su matrimonio, al menos seis (6) meses continuos de antigüedad al servicio de **LA EMPRESA**.

#### 10. APORTES FONDO DE AHORRO:

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, **LA EMPRESA** efectuará un aporte a la cuenta del trabajador, por el ahorro que éste efectúe a una cuenta especial en el Plan Institucional creado especialmente para éste fin en el Fondo de Pensiones y cesantías **PROTECCION** según la siguiente tabla:

Entre 1 y 2 SMMLV, aporte de 50% del valor del ahorro/mes.

Entre 2.1 y 4 SMMLV, aporte de 35% del valor del ahorro/mes.

Entre 4.1 y 15 SMMLV, aporte de 15% del valor del ahorro/mes.

Más de 15 SMMLV, aporte de 10% del valor ahorro/mes.

Se tendrá en cuenta que el valor del ahorro sobre el cual se calculará el aporte será máximo del (8%) del salario básico mensual.

Las condiciones de estos aportes serán las siguientes:

1. Tanto los aportes de la empresa como el valor del ahorro de los trabajadores que será descontado por nómina, serán consignados a la cuenta individual de cada trabajador dentro del Plan Institucional constituido con **PROTECCION** los primeros Cinco (5) días hábiles de cada mes.
2. Tanto el aporte de la **EMPRESA** como ahorro del trabajador podrán ser retirados previa solicitud del trabajador que deberá ser radicado en el área de Recursos Humanos entre el 1 y 30 de diciembre del año anterior para el retiro en la primera quincena de enero y entre el 1 el 30 de Junio para el retiro en la primera quincena del mes de Julio.
3. El monto de estos conceptos serán destinados a libre inversión y en caso de calamidad doméstica comprobada los valores del fondo tanto del ahorro como del aporte de la empresa podrán ser retirados total o parcialmente al momento de la calamidad.
4. Los casos de calamidad doméstica serán analizados por un representante de recursos humanos y un representante del sindicato.

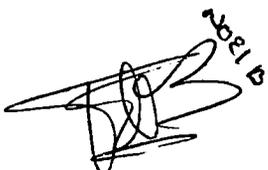
#### 11. ALIMENTACION:

**LA EMPRESA** seguirá garantizando el servicio de restaurante para todos los trabajadores.

Durante la presente Convención Colectiva, el valor a pagar por el almuerzo en la jornada ordinaria será de Mil Seiscientos (\$1.600) Pesos M/Cte., para todo el personal beneficiado por la convención colectiva.

La comisión nombrada por el sindicato y la Empresa atenderá oportunamente las reclamaciones y sugerencias del sindicato frente a gramaje, variedad y calidad.

**Parágrafo:** En los eventos que la Empresa requiera de la colaboración de los trabajadores para realizar horas extras, dominicales y festivos, la Empresa cubrirá la totalidad del servicio de alimentación.

 2021/13



**12. FONDO DE VIVIENDA:**

LA EMPRESA incrementará el fondo vivienda a la suma de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS (\$110.000.000) MILLONES DE PESOS M/CTE, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva y efectuará un aporte adicional para el segundo año equivalente al mismo porcentaje de aumento establecido para el índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente al año 2018. El reglamento actual será modificado en su funcionamiento de común acuerdo entre las partes.

**13. APOORTE PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS / CULTURALES:**

LA EMPRESA destinará para el bienestar de sus empleados la suma de DIECIOCHO Y MEDIO (18,5) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES por año, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, con el fin de estimular y promover actividades deportivas y culturales, para lo cual se mantendrá el comité conformado por 2 representantes de LA EMPRESA y dos (2) representantes del SINDICATO.

**14. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR:**

Además de la dotación de ley, LA EMPRESA entregará una vez al año, lo siguiente:

Un (1) traje térmico para cada uno de los trabajadores que, por su labor deba realizar turnos rotativos. La entrega de este traje térmico se hará efectiva una vez el trabajador inicie sus turnos rotativos.

Una (1) chaqueta y cuatro (4) camisetas, para cada uno de los trabajadores beneficiados por la Convención Colectiva de Trabajo Vigente. Para tener derecho a este beneficio, (Una (1) chaqueta y Cuatro (4) camisetas) el trabajador deberá haber laborado por lo menos seis (6) meses en la Empresa.

**15. BONO CANASTA:**

LA EMPRESA entregará de manera mensual un bono de alimentación / canasta para atender gastos única y exclusivamente para la adquisición de mercado y/o alimentación por valor de SETENTA Y UN MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$71.550) para el año 2018. Para el año 2019, se incrementará en el mismo porcentaje de aumento establecido para el índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente al año 2018.

Para tener derecho a este beneficio el trabajador debe cumplir los siguientes requisitos:

- a. No presentar durante el mes calendario llamados de atención por escrito o sanciones disciplinarias.
- b. Haber laborado el mes calendario completo en los turnos y horarios programados. Se exceptúan permisos justificados, calamidades domésticas, licencias remuneradas, licencias de maternidad, ausencias por incapacidad superiores a TRES (3) días, ausencias por incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.
- c. No haber presentado en el mes más de dos (2) retardos injustificados en la hora de llegada a la jornada de trabajo.

- d. Por incumplimiento de cualquiera de los anteriores requisitos el trabajador (a) perderá el 50 % del valor total del bono.

**16. VACIADO DE LAS TINAS DE ZINC Y/O PLOMO:**

Para todos los trabajadores que participen directamente en el vaciado de las tinas de Zinc y/o Plomo, se acuerdan los siguientes beneficios:

- Un (1) día de descanso remunerado, que será el siguiente día hábil al vaciado de la tina de zinc y/o plomo.
- Un (1) desayuno y al finalizar el vaciado una (1) comida, por cuenta de la Empresa.
- Se suministrará la hidratación necesaria durante este proceso.
- Luego de terminar las labores correspondientes al vaciado y aseo del área de la tina correspondiente, el trabajador podrá retirarse de la compañía para disfrutar del descanso, aún sin haber cumplido la jornada laboral.

**17. AUXILIO DE TRANSPORTE:**

**LA EMPRESA** seguirá reconociendo el auxilio legal de transporte a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLV.

Para aquellos trabajadores cobijados por el escalafón salarial de las Áreas de Operaciones, que devenguen más de dos (2) SMLV, PROALCO S.A.S.; reconocerá el mismo monto del auxilio legal de transporte, como prestación extralegal, no constitutiva de salario. Sin embargo, dicho auxilio extralegal constituirá base para el cálculo de primas legales de servicio y para el cálculo de cesantías.

**LA EMPRESA** continuará prestando el servicio de transporte de personal que viene prestando a la fecha.

Adicionalmente y en el evento que la Empresa requiera que el trabajador realice horas extras; ingrese o salga en el horario de 6:00 pm, la Empresa garantizará el servicio de transporte.

**18. PAGO DE INCAPACIDADES:**

**La EMPRESA** reconocerá a los trabajadores que presenten incapacidad por enfermedad general, de VENTICINCO (25) días y hasta CIENTO OCHENTA (180) días, un auxilio extralegal así:

En el periodo comprendido entre el día VENTICINCO (25) y el día NOVENTA (90) el equivalente al 20% de su salario básico mensual, devengado al momento del inicio de la incapacidad.

En el periodo comprendido entre el día NOVENTA Y UNO (91) y el día CIENTO OCHENTA (180), el equivalente al 36% de su salario básico mensual devengado al momento del inicio de la incapacidad.

**19. PRIMA DE MARCHA:**

**LA EMPRESA** reconocerá a los trabajadores a los cuales se les reconozca pensión de vejez, en el momento de su retiro, un auxilio de marcha equivalente a TREINTA Y OCHO (38) días de SMLV.

**20. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR / - FALLECIMIENTO DE LA ESPOSA(O), COMPAÑERO(A) PERMANENTE, PADRES E HIJOS y FAMILIARES EN SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD DEL TRABAJADOR:**

En caso de fallecimiento del trabajador, esposa(o), o compañero(a) permanente y familiares hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos), **LA EMPRESA** entregará al trabajador o a los familiares, según sea el caso, un auxilio equivalente a treinta y un (31) días de SMMLV.

Este auxilio se cancelará una vez se presente por parte del familiar o trabajador a **LA EMPRESA** la constancia del fallecimiento mediante el Certificado de Defunción.

Se aclara que cada trabajador deberá reportar ante **LA EMPRESA**, la información del beneficiario de este auxilio en caso de fallecimiento del trabajador.

## 21. PRÉSTAMO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:

**LA EMPRESA** otorgará un préstamo por la suma equivalente a quince (15) días de SMMLV, con un plazo de amortización de doce (12) meses, sin intereses, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que acrediten el fallecimiento de su esposa(o) o compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos).

El fallecimiento se demostrará mediante el respectivo Registro Civil de Defunción, y éste préstamo solo se podrá solicitar dentro de los treinta (30) días siguientes al fallecimiento del familiar.

## 22. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:

Adicional a la licencia de luto, **LA EMPRESA** concederá dos (2) días hábiles de permiso remunerado al Trabajador que acredite el fallecimiento de esposa(o) o compañero(a) permanente, y de familiares hasta el segundo grado (2º) de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos).

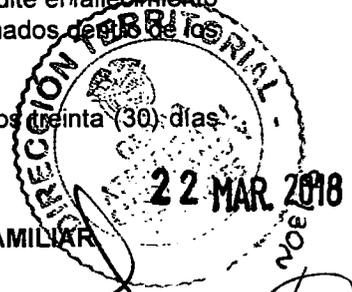
Adicional a la licencia de luto, **LA EMPRESA** concederá un (1) día de permiso remunerado al trabajador que acredite el fallecimiento de familiares en primer grado (1º) de afinidad (padres e hijos del cónyuge).

Estos permisos se tomarán en forma inmediata a la citada Licencia de Luto.

**LA EMPRESA** concederá un (1) día de permiso remunerado al trabajador que acredite el fallecimiento de familiares en tercer grado (3º) de consanguinidad (tíos y sobrinos) que serán tomados dentro de los siguientes diez (10) días al fallecimiento.

El Trabajador deberá aportar el respectivo Registro Civil de Defunción dentro de los treinta (30) días siguientes al fallecimiento

## 23. PERMISO PARA ACOMPAÑAMIENTO MUERTE DE TRABAJADOR O FAMILIAR



LA EMPRESA otorgará un (1) día de permiso remunerado a CUATRO (4) trabajadores que asigne el sindicato mediante comunicación dirigida al área de Recursos Humanos, en caso de fallecimiento de trabajador(a) beneficiario de la presente Convención Colectiva, su cónyuge o compañera permanente, padres, hijos y hermanos para acompañarlo a las honras fúnebres.

#### 24. REMPLAZOS:

Para los casos que se requieran efectuar el remplazo temporal de un trabajador por un periodo superior a CINCO (5) días, que ocupe un cargo de superior categoría en el escalafón, LA EMPRESA reconocerá a éste una bonificación extralegal equivalente a la diferencia entre el salario devengado por el trabajador reemplazado y el remplazante. Este remplazo se llevará a cabo en los siguientes casos: licencias, vacaciones, e incapacidades.

### CLÁUSULA OCTAVA GARANTIAS SINDICALES

#### 1. DESCUENTOS SINDICALES:

LA EMPRESA de acuerdo con la ley, descontará del salario de los afiliados a la organización firmante, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que SINTRAPROALCO establezca; así mismo las cuotas por beneficio de convención del personal no sindicalizado al que se aplique el convenio.

#### DESCUENTO ESPECIAL:

Por año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA descontará a cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRAPROALCO y beneficiarios, según la cláusula SEGUNDA de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el equivalente a los primeros TREINTA (30) días de aumento y serán entregados a la organización sindical dentro de los tres días siguientes de haberse realizado el descuento.

#### 2. CAPACITACIÓN:

LA EMPRESA escuchará las sugerencias que presente el sindicato sobre los temas que requieran y que se puedan incluir dentro del programa de capacitación de LA EMPRESA.

#### 3. PERMISOS SINDICALES:

LA EMPRESA dará ciento cinco (105) horas al mes para el primer año y ciento cinco (105) horas al mes para el segundo año, no acumulables, como permisos sindicales necesarios y en forma remunerada para los directivos sindicales, para cumplir las diferentes actividades de carácter sindical. Se analizarán eventualidades (por ejemplo, seminarios que requieran 5 días) y se acordará entre las partes para que no sean descontados del permiso sindical de que se habla.

Estos permisos deben ser comunicados con dos (2) días hábiles de anticipación ante el jefe inmediato con copia a Recursos Humanos.

13 de 13

#### 4. CARTELERA:

**LA EMPRESA** garantiza la colocación de una cartelera para uso exclusivo del sindicato. Se ubicará en sitio visible y para acceso de todos los trabajadores. Su utilización estará de acuerdo las políticas establecidas por el área de comunicaciones de **LA EMPRESA**. Su contenido será sólo para información del sindicato.

#### 5. PERMISO PARA LA COMISIÓN REDACTORA DEL PLIEGO DE PETICIONES:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, **LA EMPRESA**, otorgará permiso remunerado a seis (6) personas designadas por la Organización Sindical, para la redacción del pliego de peticiones.

Este permiso será de CUARENTA Y OCHO (48) horas, para la totalidad de los trabajadores designados; y se tomarán en un lapso de dos (2) semanas en los tres (3) últimos meses de vigencia de la Convención Colectiva

#### 6. AUXILIO SINDICAL:

La EMPRESA otorgará al Sindicato de Trabajadores SINTRAPROALCO un auxilio por la suma de CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000), para el año 2018. Suma que será entregada antes del 30 de marzo de 2018.

La EMPRESA otorgará al Sindicato de Trabajadores SINTRAPROALCO un auxilio por la suma de CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000), para el año 2019. Suma que será entregada antes del 30 de enero de 2019.

#### 7. DESPLAZAMIENTO SINDICAL:

**LA EMPRESA** garantizará el ejercicio de la libertad sindical, permitiendo el desplazamiento de los dirigentes sindicales para atender inquietudes y/o necesidades del trabajador, siempre que no se afecte el proceso productivo.

En estos casos, el dirigente sindical deberá dirigirse a su jefe inmediato y llegar a un acuerdo.

### NOVENA SALARIOS

A partir del 1 de enero de 2018, se incrementarán los salarios vigentes al 31 de diciembre del 2017, en un porcentaje equivalente a 5%.

A partir del 1 de enero de 2019, se incrementarán los salarios vigentes al 31 de diciembre del 2018, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) causado para el año 2018 más 0,5%.

#### SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:

0138  
22 MAR 2018  
14

**Para el año 2018:** a partir del 1 de enero de 2018, se establece como Salario Mínimo Convencional, para los trabajadores de **LA EMPRESA** que se beneficien de la presente convención, el salario mínimo mensual vigente fijado para el 2018, incrementado en un 7.5 %

**Para el año 2019:** a partir del 1 de enero de 2019, se establece como Salario Mínimo Convencional, para los trabajadores de la empresa que se beneficien de la presente convención, el salario mínimo mensual vigente fijado para el 2019, incrementado en un 7.5 %.

#### **DECIMA EXCLUSION DE BENEFICIOS**

Los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo son de carácter extralegal y no son constitutivos de salario, se imputarán a los contenidos en cualquier convenio anterior, o a los señalados por disposición legal o de cualquier otra índole que le sean impuestos a PROALCO S.A.S durante su vigencia, a favor de los trabajadores beneficiarios de la citada convención.

#### **DECIMO PRIMERA ESTABILIDAD**

**LA EMPRESA**, en su ánimo de garantizar a sus trabajadores la estabilidad en las posiciones y empleos, debe hacer todo lo posible por mantener la viabilidad del negocio y contar con un ambiente económico y favorable para poderse concentrar en garantizar el cumplimiento de las metas de ventas en cada una de sus líneas de productos.

En la medida de lo posible, y acorde a las circunstancias antes anotadas, no hará despidos sin justa causa, y en el evento en que tales circunstancias la obliguen a dar por terminado el contrato de trabajo a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de trabajo, en forma unilateral y sin justa causa, procederá a indemnizar en la siguiente forma:

Adicional a la indemnización estipulada por la ley, reconocerá la suma equivalente a DIECIOCHO (18) días de salario básico por cada año trabajado y proporcionalmente por cada fracción.

Parágrafo: Es entendido que la garantía aquí consagrada no se aplicará en casos de: despidos por justa causa, renuncia del trabajador, terminación por mutuo acuerdo, terminación del contrato a término fijo por expiración del plazo pactado.

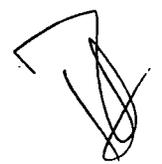
#### **DECIMO SEGUNDA VIGENCIA**

La presente Convención Colectiva de trabajo tendrá un término de dos (2) años, contados a partir del primero (1o.) de enero de dos mil dieciocho (2018) hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de dos mil diecinueve (2019).

En consecuencia se extiende y se suscribe la presente CONVENCION en seis (6) ejemplares, dos (2) de los cuales se depositarán en las dependencias del Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de lo preceptuado por la ley, dándose así término a las negociaciones celebradas por las partes.

En fe de lo expuesto se firma el presente documento en Bogotá, a los quince (15) días del mes de marzo de 2018.

1301 0  

EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA:

WILLIAM NAVARRO GALINDO

ROCIO LAGOS PRIETO

GLADYS PATRICIA RODRIGUEZ

EN REPRESENTACION DEL SINDICATO:

YUDY GARZON

JORGE AHUMADA

NELSON ROJAS

EDILSON ERAZO

NOEL BOHORQUEZ

NOEL BOHORQUEZ

EDUARDO TORRES

ALFONSO VELASQUEZ

9



Handwritten signature or mark.