

Barranquilla, 10 de Agosto de 2018

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018710800100001300
	Fecha	2018-08-15 04:27:15 pm
Remitente	Sede	D. T. ATLÁNTICO
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SI2018710800100001300		

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

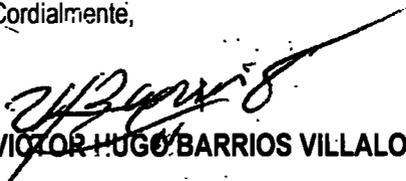
PARA: Dra. MARTHA PATRICIA ARIAS
Coordinador Grupo Archivo Sindical
Ministerio del Trabajo
Carrera 14 No. 99-33
Bogotá, D.C.

DE: COORDINADORA GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

ASUNTO: DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA CEMENTOS ARGOS S.A., CONCRETOS ARGOS S.A. Y ZONA FRANCA ARGOS S.A. – SUTIMAC
No.014 29-06-2018

Para su correspondiente trámite, envío a usted original de la documentación que contiene la **DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA** suscrita entre las Empresas **CEMENTOS ARGOS S.A., CONCRETOS ARGOS S.A. Y ZONA FRANCA ARGOS S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION "SUTIMAC"**. Consta de Ciento Trece (113) folios.

Cordialmente,


VICTOR HUGO BARRIOS VILLALOBOS

Ane:ro(s): Lo anunciado

Transcriptor: V. Barrios
Elaboró: V. Barrios
Revisó V. Barrios

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

113

Dirección Territorial de ATLANTICO

Número 014

CIUDAD:	BARRANQUILLA	FECHA:	29	06	2018	HORA	3:30 P.M.
----------------	--------------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	MANUEL DE JESUS FERNANDEZ LEGUIA		
No. IDENTIFICACIÓN	73.555.229		
CALIDAD	PRESIDENTE NACIONAL DE SUTIMAC		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 35 N° 19 B - 32 BARRIO CUNDINAMARCA BOGOTA		
No. TELÉFONO	3116846335	Correo Electrónico	sutimacnal@gmail.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	CEMENTOS ARGOS S.A. , CONCRETOS ARGOS S.A. Y ZONA FRANCA ARGOS S.A.S.					
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 DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION "SUTIMAC"					
CUYA VIGENCIA ES	01 DE SEPTIEMBRE DE 2018 - 31 DE AGOSTO DE 2021					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	1.600	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		101		

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.


VICTOR HUGO BARRIOS VILLALOBOS
 INSPECTOR


MANUEL DE JESUS FERNANDEZ LEGUIA
 DEPOSITANTE



Barranquilla, junio 29 de 2018

28 JUN 2018

Señores

MINISTERIO DE TRABAJO

Dirección Territorial Atlántico

Barranquilla

Referencia: Deposito de Convención Colectiva de Trabajo y denuncia de Convención Colectiva de Trabajo (Artículos 467 y 479 C.S.T)

Gustavo Enrique Rincon Luque, actuando en calidad de representante legal de la sociedad Cementos Argos S.A., Carmen Beatriz Arciniegas actuando en calidad de representante legal de la sociedad Zona Franca Argos S.A.S. y July Pauline Restrepo Sierra actuando en calidad de representante legal de la sociedad Concretos Argos S.A. por una parte, Manuel Fernandez Leguía actuando en representación legal de la organización sindical de primer grado Sindicato Unitario de Trabajadores De La Industria De Materiales para la Construcción - SUTIMAC - , por la otra nos dirigimos ante su despacho, para realizar el depósito de la convención que se acordó en fecha 21 de junio de 2018 entre SUTIMAC con Cementos Argos S.A., Zona Franca Argos S.A.S. y Concretos Argos S.A., junto con la denuncia de la convención suscrita entre Cementos Argos S.A., Zona Franca Argos S.A.S. y Concretos Argos S.A., y la organización sindical referida, el 5 de septiembre de 2017 y cuya vigencia comprendía del 01 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2018.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, la realizan las partes y estas son los empleadores y la Organización Sindical, que fueron parte de esta, por medio de sus representantes legales que para el caso de la Organización Sindical es Manuel Fernández Leguía.

Al acordar la Convención Colectiva de Trabajo entre Cementos Argos S.A. Zona Franca Argos S.A.S., Concretos Argos S.A. y SUTIMAC las partes de común acuerdo presentan la denuncia de la convención colectiva de trabajo suscrita el 5 de septiembre de 2017 entre SUTIMAC con Cementos Argos S.A., Zona Franca Argos S.A.S. y Concretos Argos S.A. con vigencia entre 01 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018.

Las partes que realizan la presente denuncia, han acordado, producto del dialogo y la concertación social, la convención colectiva de trabajo, que se deposita con esta denuncia, la cual tiene vigencia desde el 01 de septiembre de 2018 al 31 de agosto del 2021 y la cual sustituye en un todo la que estaba vigente.

Igualmente se depositan las actas extraconvencionales números 1 al 7 y procedimientos 1,3,4,5,6,7 y 8 acordadas con Cementos Argos S.A. y Zona Franca Argos S.A.S.

Con lo expuesto solicitamos dar por terminada la Convención Colectiva de Trabajo objeto de la denuncia, sin necesidad de realizar entrega de la denuncia a la organización sindical o Empresa denunciante, por cuanto esta se efectúa de mutuo acuerdo.

Atentamente



GUSTAVO E. RINCON LUQUE
Cementos Argos S.A.



MANUEL FERNANDEZ LEGUIA
SUTIMAC



JULY P. RESTREPO SIERRA
Concretos Argos



CARMEN ARCINIEGAS MEJIA
Zona Franca Argos S.A.S.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO Y OTROS NEGOCIOS AFINES A LA PRODUCCIÓN DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN "SUTIMAC" Y LAS SOCIEDADES CEMENTOS ARGOS S.A., CONCRETOS ARGOS S.A. Y ZONA FRANCA ARGOS S.A.S.

CONSIDERACIONES

1. Que el Convenio 98 de la OIT sobre el "Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva", ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, señala en su artículo 4º, que *"deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"*.

2. Que, por su parte, el Convenio 154 de la OIT, establece en el numeral 1º de su artículo 5º, que *"se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva"*. Dentro de estas medidas, señala el mismo convenio, la negociación colectiva entre empleadores y todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad económica.

3. Que, en aras de promover la unidad en la negociación colectiva en las sociedades: CEMENTOS ARGOS S.A., CONCRETOS ARGOS S.A. y ZONA FRANCA ARGOS S.A.S. (en adelante "LAS SOCIEDADES"), LAS SOCIEDADES y el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN "SUTIMAC" (en adelante "SUTIMAC" y, en conjunto con "LAS SOCIEDADES", se denominarán "LAS PARTES"), han acordado COMPILAR en este único acuerdo convencional, todas las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes en LAS SOCIEDADES.

Esta convención colectiva se suscribe entre Cementos Argos S.A., sigla Argos S.A. NIT 890.100.251-0, Zona Franca Argos S.A.S. con NIT 900.164.755-0, CONCRETOS ARGOS S.A., con NIT 860.350.697-4 y la organización sindical SUTIMAC que representa a los trabajadores de acuerdo con la ley.

Vigencia: Esta convención colectiva tendrá una vigencia de treinta y seis meses – 36 - contados a partir del 1º de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2021.

4. Que no obstante, LAS SOCIEDADES, desarrollan negocios diferentes entre sí, donde el negocio del cemento se caracteriza por los siguientes aspectos:

- ✓ Ser un proceso totalmente industrializado, que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo "OIT", corresponde al sector real de la economía en la

En consecuencia, de acuerdo con la realidad de sus circunstancias, no existe ninguna discusión sobre el negocio, toda vez que están definidas las actividades de cada uno de los Negocios, por lo tanto se les aplicará el bloque del Negocio para el que se le contrató.

En nada influirá para definir lo anterior la Sociedad o empresa con la que se encuentre contratado y mucho menos si las Sociedades firmantes en el futuro se fusionen o escinden.

7. Que, para mantener la independencia entre los bloques, las PARTES acuerdan, que cada uno de ellos contendrá cláusulas iguales o similares, con el fin de acreditar, que la voluntad de las Partes es que a los trabajadores de cada Negocio se les aplica en forma íntegra e inescindible el bloque relacionado con dicho negocio y no con el del otro u otros.

8. LAS PARTES acuerdan, que estas consideraciones hacen parte de la presente convención colectiva de trabajo, inspirándola y orientando sus diferentes Bloques con sus Títulos y Capítulos, en consecuencia, es igual de vinculante que los bloques que contiene la presente convención.



BLOQUE DE NEGOCIO DE CEMENTOS

CAPITULO I

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La presente convención colectiva acoge los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, consagrados en los Convenios Internacionales integrados en la Constitución Nacional y en el ordenamiento jurídico colombiano. En especial, los trabajadores y el Negocio de Cementos se comprometen con los siguientes principios:

- **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva:** El Negocio de Cementos reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.
- **Prohibición del Trabajo Forzado:** En el Negocio de Cementos no se utiliza, ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria o de trabajo bajo amenaza de ser sancionado en caso de no hacerlo.
- **Prohibición del Trabajo Infantil:** en el Negocio de Cementos se respeta la oportunidad de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial; por lo tanto, el Negocio de Cementos no contratará bajo ninguna figura a personas menores de 18 años.
- **Prohibición del Acoso o Abuso:** El Negocio de Cementos tendrá un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso, o castigo corporal en cualquiera de sus formas.
- **Normas más favorables:** en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo en el negocio de cementos prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad.

CAPITULO II

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1°. Reconocimiento Sindical

Las Empresas reconocen como representantes de los trabajadores a su servicio, en los términos de la Ley, al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción –SUTIMAC–.

Igualmente, el Negocio de Cementos reconocerá los derechos de las organizaciones de segundo y tercer grado a que se hallen afiliados.

El Negocio de Cementos no celebrará pactos colectivos en los que, en su conjunto, otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en la presente convención colectiva.

CAPITULO III

NATURALEZA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 2°. Naturaleza Jurídica

Esta convención colectiva fija las condiciones que rigen las relaciones laborales y los contratos de trabajo.

**CAPITULO IV
PARTES, CAMPO DE APLICACIÓN, VIGENCIA E INESCINDIBILIDAD**

Artículo 3°. Partes

Esta convención colectiva se suscribe entre el Negocio de Cementos y la organización sindical SUTIMAC que representa a los trabajadores de acuerdo con la ley.

Artículo 4°. Campo de aplicación

El bloque del Negocio de Cementos de esta convención colectiva de trabajo, se aplica a todas las personas que a la fecha de la firma de la presente, tienen contrato de trabajo con Cementos Argos S.A. y Zona Franca Argos S.A.S., y a las que posteriormente se contraten para prestar servicios en el negocio de cementos, conforme a la ley.

En el entendido que las Sociedades a futuro pueden fusionarse el bloque del Negocio de Cementos de la presente Convención aplicará exclusivamente a las personas de los procesos y operaciones de Cementos con contrato de trabajo para el Negocio de Cementos, conforme a esta Convención y a la Ley.

Inescindibilidad:

LAS PARTES acuerdan que este bloque es inescindible y por lo tanto, todos sus Títulos, Capítulos y artículos se aplicarán en su integridad, sin escindir su contenido al Trabajador del Negocio de Cementos beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Lo que determina el bloque que se aplica al trabajador, es el negocio para el cual fue contratado.

En ningún caso, a los trabajadores se les podrá aplicar un bloque diferente al del negocio para el que fue contratado, toda vez que son excluyentes e incompatibles con su realidad laboral.

En ningún caso, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva se les aplicarán dos o más bloques de esta Convención, por cuanto las partes dejan expresa constancia que cada uno de ellos es excluyente e incompatible con el otro u otros.

En consecuencia, de acuerdo con la realidad de sus circunstancias, no existe discusión en relación con el Negocio al que pertenece un trabajador, porque cada trabajador es contratado y se contratará para prestar el servicio en su respectivo Negocio.

Artículo 5°. Vigencia

Esta convención colectiva tendrá una vigencia de treinta y seis meses – 36 - contados a partir del 1° de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2021.

**CAPITULO V
BENEFICIOS Y PERMISOS SINDICALES**

Artículo 6°. Beneficios y Permisos

1. Beneficios: Se reconocerá anualmente al sindicato, un valor equivalente a 1.300 SMMLV, para el funcionamiento de la organización sindical. Esta suma se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia.

Este valor incluye la compensación de cuotas del personal al cual no aplica la convención.

2. **Permisos:** Se reconocerán permisos remunerados, no acumulables, para actividades sindicales por 3.800 días año.

Los beneficios y permisos serán regulados mediante el Procedimiento No. 1.

CAPITULO VI

RÉGIMEN CONTRACTUAL

Artículo 8°. Régimen contractual

Es interés común trabajar por la sostenibilidad y expansión del Negocio de Cementos, y con ello contribuir a la generación y estabilidad en el empleo.

Como política en el Negocio de Cementos los contratos de trabajo en todas sus actividades se ejecutarán con contratos a término indefinido y con otras modalidades de contratación ajustadas a la ley.

En los casos en los que el Negocio de Cementos utilice la modalidad de contratación a término fijo, este será hasta por un plazo máximo de un (1) año. Si finalizado éste término la necesidad que dio origen a dicha contratación continúa, será realizada por esta persona vinculada con contrato a término indefinido.

Parágrafo: En las Plantas descritas en el Acta Extraconvencional No. 1 se continuará aplicando el Régimen contractual especial allí establecido, como consta en la referida Acta.

Artículo 9°. Estabilidad laboral

La estabilidad de los empleos y la sostenibilidad del Negocio de Cementos son aspiraciones interdependientes compartidas por los trabajadores y la administración.

En la eventualidad de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, el Negocio de Cementos reconocerá una indemnización equivalente a la estipulada en las leyes al momento del retiro del trabajador, e incrementada en un 40%.

Parágrafo 1: a las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos S.A. con anterioridad al 10 de noviembre de 2006, se les aplicaran las tablas incluidas en las cláusulas que en materia de indemnización por despido sin justa causa contenía la Convención Colectiva de la cual eran beneficiarias, si la misma fuere más favorable. En el Acta Extraconvencional No. 2 se establecerán las tablas especiales de indemnización.

Parágrafo 2: a las personas contratadas entre el 1º de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 1996 se les aplicarán las leyes en materia de indemnización, incrementada ésta en un 40%.

Parágrafo 3: En la eventualidad en que se produzca el retiro sin justa causa del personal, por la transformación, tecnificación o reestructuración de procesos productivos que impliquen la reducción de personal, se aplicará la tabla de indemnización correspondiente al trabajador con un recargo del 35% del valor de ella.

CAPITULO VII

ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIOS

Artículo 10°. Niveles, cargos y salarios de la estructura operativa

Los siguientes son los niveles y cargos homologados para el desarrollo de los procesos operativos en el negocio de cementos:

NIVEL	ALMACEN	LABORATORIO	MANTENIMIENTO	PRODUCCION	MINERIA	MAQUINARIA PESADA/LIVIANA	VARIOS
Nivel 9				TECNICO (A) DE SALA DE CONTROL			
Nivel 8	TECNICO (A) DE INVENTARIOS	TECNICO (A) DE LABORATORIO	TECNICO (A) DE MANTENIMIENTO	INSPECTOR (A) DE PROCESOS	TECNICO (A) DE CANTERAS		TECNICO (A) DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO AUTOGENERACION
				TECNICO (A) DE DESPACHOS			
Nivel 7			OFICIAL DE MANTENIMIENTO I	OPERADOR (A) DE SALA DE CONTROL CANTERA		OPERADOR (A) DE EQUIPO PESADO I	
				OPERADOR (A) DE PRODUCCIÓN I			
Nivel 6					OPERADOR (A) DE PERFORADOR	OPERADOR (A) DE EQUIPO PESADO II	
Nivel 5	ALMACENISTA	LABORATORISTA		OPERADOR (A) DE PRODUCCIÓN II			OPERADOR (A) DE AUTOGENERACIÓN
				DESPACHADOR (A) DE CEMENTO			
Nivel 4				OPERADOR DE EMPACADORA			OPERADOR (A) DE LOGISTICA
Nivel 3		AYUDANTE (A) DE LABORATORIO		AYUDANTE (A) DE PLANTA	AYUDANTE (A) DE PERFORACION		
Nivel 2						OPERADOR (A) DE EQUIPO LIVIANO	
Nivel 1				OPERARIO (A) GENERAL			

Se tendrán las siguientes asignaciones salariales básicas a partir del 1° de julio de 2018:

Nivel	Cargo	Salario Básico Mensual
	Operario(a) General	1.756.193
	Operador(a) Equipo Liviano	2.007.079
	Ayudante(a) Planta	2.132.524
	Ayudante(a) Perforación	2.132.524
	Ayudante(a) Laboratorio	2.132.524
	Operador(a) Empacadora	2.383.407
	Operador(a) Logística	2.383.407
	Despachador(a) Cemento	2.508.850
	Almacenista	2.508.850
	Laboratorista	2.508.850
	Operador(a) Autogeneración	2.508.850
	Operador(a) Producción II	2.508.850
	Operador(a) Equipo Pesado II	2.634.293
	Operador(a) Perforador	2.634.293
	Oficial Mantenimiento I	2.759.735
	Operador(a) Sala Control Cantera	2.759.735
	Operador(a) Producción I	2.759.735
	Operador(a) Equipo Pesado I	2.759.735
	Técnico(a) Laboratorio	3.010.623
	Técnico(a) Inventarios	3.010.623
	Técnico(a) Canteras	3.010.623
	Técnico(a) Operación y Mto Autogeneración	3.010.623
	Técnico(a) Mantenimiento	3.010.623
	Inspector(a) Procesos	3.010.623
	Técnico(a) Despachos	3.010.623
	Técnico(a) Sala de Control	3.386.949

Artículo 11°. Salarios:

Los incrementos de los salarios básicos para el negocio de cementos serán de la siguiente manera:

Primer año: A partir del 01 de julio de 2018 el salario básico de cada trabajador se incrementará en un equivalente del 4.5%.

Nota: Si el incremento en el salario mínimo mensual legal vigente que se determine para el 2019 es superior al porcentaje de incremento aplicado en julio del 2018, a partir del 1 de enero del 2019 se efectuará un ajuste de este incremento, equivalente a la diferencia que resultare entre ese porcentaje superior y el porcentaje de incremento realizado.

Segundo año de vigencia: a partir del 1 de septiembre de 2019, los salarios básicos de cada trabajador se incrementarán en el porcentaje de variación del IPC promedio nacional de los doce meses anteriores más 1,5%.

Nota: Si el incremento en el salario mínimo mensual legal vigente que se determine para el 2020 es superior al porcentaje de incremento aplicado en septiembre del 2019, a partir del 1 de enero del 2020 se efectuará un ajuste de este incremento, equivalente a la diferencia que resultare entre ese porcentaje superior y el porcentaje de incremento realizado.

Tercer año de vigencia: El incremento en el salario básico de cada trabajador que regirá a partir del 01 de septiembre del 2020, será acordado por las partes en el mes de agosto del mismo año.

Artículo 12°. Desarrollo Profesional en el Cargo

En el Negocio de Cementos la formación integral de los trabajadores es un propósito organizacional y tiene como objetivo desarrollar los conocimientos y habilidades para la gestión del día a día, para afrontar los futuros retos laborales y para disponer de un talento humano calificado que haga más eficiente y competitivo el desarrollo de los procesos y que por consiguiente asegure la sostenibilidad del Negocio de Cementos y del empleo.

El Negocio de Cementos de acuerdo con sus necesidades presentes y futuras, definirá los programas de formación, el respectivo cronograma de ejecución y éste será comunicado a los trabajadores(as) y a las Organizaciones sindicales en las reuniones contractuales de cada planta para su conocimiento y retroalimentación correspondiente. La participación de los trabajadores en programas diferentes de su cargo será voluntaria.

Cuando el Negocio de Cementos instale nuevos equipos o implementen nuevas tecnologías o actualizaciones en los procesos existentes para la producción de Cemento, se revisará la necesidad de ajustar el programa de formación con el fin de capacitar a los actuales trabajadores de los equipos en esas nuevas tecnologías.

Convenios institucionales:

El Negocio de Cementos suscribirá convenios con instituciones de educación superior aprobadas por el ICFES para mantener durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo un total de 32 cupos, a nivel nacional, en carreras técnicas, tecnológicas o profesionalizaciones de las anteriores, para la formación y desarrollo

de los trabajadores del Negocio de Cementos en programas relacionados con la producción de cemento, como Mantenimiento mecánico, eléctrico, electrónico, mecatrónica, Instrumentación, Soldadura, Lubricación, Calidad, Producción, Operación y Mantenimiento de Equipo Minero y Topografía.

Los trabajadores que estén interesados en los cupos, deberán pasar las pruebas que realicen las instituciones de educación.

Entre el Negocio de Cementos y la Organización Sindical, se acordará la distribución de los cupos.

Artículo 13°. Desarrollo Profesional por Ascensos

Como parte del Desarrollo Profesional se aplicará el Procedimiento No. 3 por ascensos.

Artículo 14°. Reemplazos

Para los casos en los que se requiera efectuar el reemplazo temporal de un trabajador, se pagará el salario básico mensual asignado al cargo que reemplaza, de acuerdo con las remuneraciones establecidas en esta convención, proporcional al tiempo del mismo.

En el caso en que el salario actual del trabajador reemplazante sea superior al del cargo que reemplaza, se pagará la diferencia resultante entre el salario del cargo que reemplaza y el salario del cargo actual del trabajador, proporcional al tiempo de duración del reemplazo.

Se buscará que los reemplazos que se requieran efectuar, se realicen con trabajadores del cargo o nivel inferior y de forma rotativa iniciando con el trabajador más antiguo.

Los reemplazos serán remunerados bajo esta fórmula siempre y cuando sean por un tiempo igual o superior a una jornada de trabajo.

El trabajador que inicie un reemplazo lo llevará hasta su terminación sin que este exceda de treinta (30) días, excepto para los reemplazos de los cargos que son del nivel 7, 8 y 9 que podrán ser hasta de sesenta (60) días, si no hay más de un trabajador capacitado para ejercer dicha función en la planta donde se presenta la vacante temporal. Pasados esos periodos de reemplazo, el trabajador regresará automáticamente a su cargo.

Cuando un trabajador de la estructura operativa reemplace un cargo de nivel profesional se le reconocerá una suma equivalente al 20% del salario básico del trabajador reemplazante proporcional al tiempo del mismo.

CAPITULO VIII

BENEFICIOS ECONÓMICOS

Artículo 15°. Beneficios Económicos:

1. Fondo

El Fondo de Beneficios Sociales y Económicos será equivalente a tres – 3 – salarios mínimos legales mensuales vigentes por trabajador beneficiario de la convención. Esta suma será entregada al trabajador en cada año, 50% en la primera quincena de enero y 50% en la primera quincena de junio.

2. Primas extralegales

▪ Prima de junio: se pagarán 28 días de salario básico y su liquidación será proporcional al tiempo de servicio dentro del primer semestre del respectivo año.

▪ Prima de diciembre: se pagarán 35 días de salario básico y su liquidación será proporcional al tiempo de servicio dentro del segundo semestre del respectivo año.

- **Prima de vacaciones:** se pagarán 25 días de salario básico al momento de disfrutar un período completo de vacaciones.
Parágrafo transitorio: A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos S.A. con anterioridad al 10 de noviembre de 2006 que después de hacer la compensación entre los auxilios y beneficios con sus días de primas extralegales, les resultó una cifra a su favor –en días o pesos-, ésta ha venido siendo y será reconocida como pago personal para este trabajador en el mes de enero de cada año de vigencia. El valor resultante se actualizará automáticamente cada año, bien sea por el incremento en el salario básico del trabajador o por el ajuste en el salario mínimo mensual legal vigente, según aplique. La aplicación del presente esquema de primas extralegales, se efectuará de acuerdo con el acta extraconvencional No. 3
- **Prima por Resultados:**
 La productividad es un compromiso compartido por los trabajadores y la administración
 Se pagarán 8 días de salario básico en el mes de febrero de cada año, conforme al cumplimiento de los indicadores de confiabilidad de planta – Horno o molienda de cemento - de cada centro de trabajo. Su liquidación será proporcional al tiempo de servicio dentro del periodo de medición y se obtendrá a partir de un cumplimiento superior al 85%.

CAPITULO IX

Artículo 16°. FONDO ROTATORIO PARA CRÉDITOS DE VIVIENDA

- **Objetivo**

Solución de vivienda a la población trabajadora beneficiaria de la Convención Colectiva mediante adquisición, construcción, mejora y liberación de gravámenes –originados en la solución de vivienda con entidades vigiladas por el Estado–.

- **Monto del fondo y tasas de interés**

El monto del fondo rotatorio para vivienda será de 11.000 smmlv. Los préstamos para los trabajadores serán sin intereses.

- **Cuantía del crédito y capacidad de endeudamiento**

La cuantía será hasta de 90 smmlv para compra y construcción y hasta de 45 smmlv para mejora y liberación, siempre y cuando la suma de todas las deducciones por nómina, incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo, no supere el 50% del salario básico mensual del trabajador.

- **Plazo**

- Para compra y construcción, hasta 96 meses.

- Para mejora y liberación, hasta 48 meses.

El trámite de las solicitudes y las formas de amortización del crédito se efectuarán de acuerdo con el Procedimiento No. 4 para préstamos para vivienda.

Artículo 17°. Venta de productos del Negocio de Cementos

El Negocio de Cementos venderá sus productos para consumo del trabajador o de sus familiares hasta primer grado de consanguinidad, sin límite de cantidad, con una tasa de

descuento igual al máximo que se otorgue a los mayoristas más diez puntos porcentuales (10%), siempre y cuando no se destine a la reventa o comercialización del producto. Este beneficio estará regulado por el Procedimiento No. 5

Artículo 18°. Fondo rotatorio para créditos de educación

▪ **Objetivo**

Facilitar créditos para el pago de la matrícula de educación superior formal al trabajador o a los hijos que hagan parte de su grupo familiar en el sistema de seguridad social, en instituciones educativas y programas que tengan certificación del ICFES y del Ministerio de Educación.

▪ **Monto del fondo y tasa de interés**

El monto del fondo rotatorio para créditos educativos será de 1.200 smmlv. Los préstamos para los trabajadores tendrán una tasa de interés del IPC anual -IPC- de los doce (12) meses anteriores al desembolso.

▪ **Cuantía del crédito y capacidad de endeudamiento**

La cuantía se establece hasta 5 smmlv, sin exceder el 70 % del valor de la matrícula por período lectivo - semestral o anual según el programa académico. El crédito será aprobado siempre y cuando la suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no superé el 50% del salario básico mensual del trabajador.

▪ **Plazo**

El crédito tendrá un plazo igual al período lectivo - semestral o anual, según el programa académico.

El trámite de las solicitudes y las formas de amortización del crédito se efectuarán de acuerdo con el Procedimiento No. 7 para préstamos de educación.

CAPITULO X

SERVICIO DE ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE

Artículo 19°. Alimentación

El Negocio de Cementos suministrará sin costo un (1) servicio de alimentación a sus trabajadores por jornada laboral de trabajo en los comedores adecuados para ello en cada planta.

Artículo 20°. Transporte

El Negocio de Cementos prestará este servicio a los trabajadores(as) como se viene haciendo al momento de la firma de la presente convención en las distintas plantas de la compañía.

CAPITULO XI

PERMISOS REMUNERADOS Y PRÉSTAMOS

Artículo 21°. Matrimonio, Calamidad Doméstica y Citas médicas

El Negocio de Cementos otorgará cinco (5) días calendario para el trabajador que contraiga matrimonio reconocido por la legislación colombiana.

Para calamidad doméstica, otorgará tres (3) días calendario. Se entiende por calamidad doméstica la muerte, hospitalización superior a un día o enfermedad certificada por el

médico de la IPS, de la esposa o compañera permanente, los hijos o los padres del trabajador; así mismo, cualquier hecho o caso fortuito que afecte gravemente el patrimonio familiar del trabajador. El permiso se incrementará en dos (2) días adicionales si la calamidad ocurre a una distancia superior a 120 kilómetros del sitio habitual de trabajo.

Este permiso de calamidad también se concederá en los casos de muerte de hermanos del trabajador.

El Negocio de Cementos concederá permiso al trabajador que en las horas de trabajo requiera atención médica en su respectiva IPS.

Todo permiso estará sujeto a la debida comprobación y se remunerará con el salario básico del trabajador.

Los permisos de calamidad doméstica por muerte de familiares, no serán inferiores a los contemplados en la ley.

Artículo 22°. Préstamo por Calamidad Doméstica

El Negocio de Cementos prestará al trabajador víctima de una calamidad doméstica –si éste lo solicitare– hasta 4,0 salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales serán amortizados en un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, sin intereses.

CAPITULO XII

POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 23°. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial

El Negocio de Cementos y los trabajadores se comprometen con el cumplimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades que les corresponden para desarrollar de manera progresiva un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo, parte del Sistema de Gestión Integral.

La política de seguridad y salud ocupacional es ante todo la creación de una cultura de la prevención de riesgos, en donde esta es responsabilidad de todos.

El Negocio de Cementos y todos los trabajadores, en todas las actividades, reconocerán que la seguridad y la salud ocupacional son parte esencial de todos los procesos y que el cumplimiento de las normas de prevención es prioritario.

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, como órgano de participación y responsabilidad compartida, tiene un especial papel de liderazgo en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El Negocio de Cementos suministrará a sus trabajadores los elementos de protección personal, necesarios para el desempeño seguro en su trabajo.

También proporcionará a cada trabajador, cualquiera que sea su salario, cuatro (4) dotaciones de ropa de trabajo al año –camisas, pantalones y pares de zapatos– que serán entregadas en enero y junio de cada año.

Parágrafo 1: Cada año se programará la realización de un encuentro con los miembros principales de los copasst en representación de los trabajadores.

Parágrafo 2: En los procesos de elección de los representantes de los trabajadores para los copasst de las plantas del Negocio de Cementos, este se realizará a través del método acordado entre el Negocio de Cementos y la organización sindical y en todo caso buscando la participación democrática de los trabajadores.

Artículo 24°. Política de Medio Ambiente

El Negocio de Cementos y los trabajadores propenden a cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental, parte del Sistema de Gestión Integral.

La política de gestión ambiental se fundamenta en el desarrollo sostenible de un negocio que debe ser eficiente, rentable y que propenda a la preservación del medio ambiente.

En la ejecución del Plan de Desarrollo Profesional, el Negocio de Cementos impartirá educación, para asegurar que la administración y todos los trabajadores conocen y observan las normas ambientales relacionadas con cada proceso y operación que ejecutan.

Es responsabilidad de todos evitar, eliminar o minimizar los efectos ambientales negativos de los procesos y operaciones que se ejecutan.

CAPITULO XIII

RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Artículo 25°. Política de Recreación, Cultura y Deporte

En el Negocio de Cementos la participación de los trabajadores en actividades recreativas, culturales y deportivas es parte fundamental del bienestar laboral y contribuye a la calidad de vida y a las relaciones en el trabajo.

El Negocio de Cementos reconoce las disposiciones legales que regulan esas actividades y facilitan los recursos necesarios para su cumplimiento.

Estas actividades no deberán interferir, impedir o dificultar las actividades normales del Negocio de Cementos, sino que armonizarán con ellas y las complementarán.

CAPITULO XIV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26°. Régimen disciplinario

Política de disciplina

La finalidad del régimen disciplinario es mantener el orden en el trabajo, educar y corregir los errores para mejorar el comportamiento y la eficiencia laboral.

El Negocio de Cementos observará el debido proceso y se abstendrá de imponer a sus



trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, en la convención colectiva, en el reglamento interno o en los contratos individuales de trabajo.

Las faltas cometidas por el trabajador contra sus obligaciones especiales o sus prohibiciones laborales, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, serán sancionadas con llamadas de atención por escrito, hasta por tres (3) veces; después de la tercera llamada de atención, las faltas serán sancionadas con una suspensión no mayor de tres (3) días, cuando se trate de la primera suspensión, ni superior a ocho (8) días en la siguiente suspensión.

Si transcurrido un año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en otra falta, se entenderá caducada y no se volverá a tener en cuenta para efectos de futuros procesos disciplinarios.

Comprobación de faltas y aplicación de sanciones

Para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones, se observará el debido proceso, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que la Administración conoció la falta, deberá notificarle, por escrito, al trabajador los hechos que han motivado la citación, y le informará sobre su derecho a comparecer para hacer los descargos respectivos. La notificación deberá señalar la falta que se le imputa y el día y la hora en que debe presentarse a la audiencia de descargos; copia de esta carta se enviará a la junta directiva del sindicato.
2. A esta diligencia el trabajador podrá concurrir asesorado por dos compañeros o dos representantes de la organización sindical a la cual pertenezca, si lo estima conveniente.
3. De la diligencia de descargos se levantará un acta que deberá ser firmada por quienes hayan intervenido en ella y de la cual se entregará copia al trabajador.
4. La Administración tomará una decisión motivada, la cual comunicará por escrito al trabajador, con copia a la organización sindical; lo anterior se hará en un término no mayor a diez (10) días hábiles posterior a la audiencia de descargos.
5. Cuando la sanción disciplinaria fuese suspensión en el trabajo, el trabajador podrá apelar la misma, por escrito, y dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. La apelación se surtirá ante el funcionario que impuso la sanción. La decisión deberá tomarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguiente a la fecha de recibo de la apelación.
6. La sanción disciplinaria que se imponga no producirá efecto alguno sin el cumplimiento estricto de este trámite.

Derecho de apelación por terminación del contrato de trabajo por justa causa

Cuando el Negocio de Cementos diere por terminado un contrato de trabajo por alguna de las justas causas contempladas en el reglamento interno, el contrato de trabajo o la Ley, el trabajador despedido podrá apelar por escrito ante el que impuso la terminación del contrato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la entrega de la

carta en que se le notifica tal decisión. Para sustentar la apelación, el trabajador despedido podrá aportar las pruebas pertinentes, la información que considere necesaria y los antecedentes del caso. La apelación se resolverá dentro de los quince (15) días hábiles siguiente a la fecha en que hubiere sido interpuesto el recurso.

Si se encuentra mérito para reintegrar al trabajador o para cambiar la decisión adoptada por el Negocio de Cementos, se le pagarán los salarios y prestaciones a que hubiere lugar.

CAPITULO XV OTROS ASPECTOS

Artículo 27°. Auxilio por incapacidad

El Negocio de Cementos completará el salario básico de los trabajadores cuando estuvieren incapacitados por enfermedad no profesional, por el tiempo que subsista el auxilio de la EPS a la cual se hallarēn afiliados.

El Negocio de Cementos pagará a los trabajadores, cuando estuvieren incapacitados por la EPS a la cual se encuentren afiliados, por enfermedad o lesión no profesional, el salario básico completo de los tres (3) primeros días, cuando estos no sean cubiertos por la respectiva EPS. Cuando el valor reconocido por la EPS supere el valor pagado al trabajador por la respectiva incapacidad, se le reconocerá al trabajador el excedente.

Artículo 28°. Gratificación por jubilación

Cuando se termine el contrato de un trabajador por el reconocimiento de pensión de jubilación, invalidez o vejez, se le otorgará una gratificación equivalente a 8 smmlv.

Artículo 29°. Seguro de Vida del trabajador

Los trabajadores recibirán la cobertura de un seguro de vida para el amparo en el evento de su muerte o invalidez total, por valor de 20 smmlv. Si la muerte es accidental, el amparo será de 40 smmlv. Este seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que haya designado el trabajador.

Artículo 30°. Efecto salarial de los beneficios

Las primas y beneficios extralegales, en dinero o en especie, pactados en esta Convención Colectiva de Trabajo, no tendrán carácter salarial ni se computarán como salario para ningún efecto.

Artículo 31°. Actas Extraconvencionales

Las actas extraconvencionales firmadas por las partes en la Convención Colectiva de Trabajo 2006 - 2009, hacen parte integrante de esta convención colectiva de trabajo 2018 - 2021, tienen valor jurídico convencional y se aplicarán de acuerdo con las disposiciones legales. Se incluyen el acta de reconocimiento de Cementos del Cairo del 8 de noviembre de 2006; el acta de acuerdo de Colclinker de fecha 10 de noviembre de 2006, modificada por el Acta extraconvencional del 15 de mayo de 2017 y el acta extraconvencional de Aplicación del Nuevo Modelo de Operación en la Planta Cartagena, suscrita el 21 de abril de 2010, sustituida

por el Acta extraconvencional del día 8 de octubre de 2015 y complementada por el acta extraconvencional suscrita el 21 de junio de 2018.



BLOQUE DE NEGOCIO DE CONCRETOS

CAPITULO I

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La presente convención colectiva acoge los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, consagrados en los Convenios Internacionales integrados en la Constitución Nacional y en el ordenamiento jurídico colombiano. En especial, los trabajadores y el Negocio de Concretos se comprometen con los siguientes principios:

- **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva:** El Negocio de Concretos reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.
- **Prohibición del Trabajo Forzado:** En el Negocio de Concretos no se utiliza, ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria o de trabajo bajo amenaza de ser sancionado en caso de no hacerlo.
- **Prohibición del Trabajo Infantil:** En el Negocio de Concretos se respeta la oportunidad de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial; por lo tanto, el Negocio de Concretos no contrata bajo ninguna figura a personas menores de 18 años.
- **Prohibición del Acoso o Abuso:** El Negocio de Concretos tendrá un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso, o castigo corporal en cualquiera de sus formas.
- **Normas más favorables:** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, el negocio de concretos prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad

CAPITULO II

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 1º. Seguridad y salud en el trabajo

El Negocio de Concretos y los trabajadores se comprometen con el cumplimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades que les corresponden para desarrollar de manera progresiva un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo, parte del Sistema de Gestión Integral Método Argos.

El Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), como órgano de participación y responsabilidad compartida, tiene un especial papel de liderazgo en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

El Negocio de Concretos suministrará a sus trabajadores los elementos de protección personal, necesarios para el desempeño seguro en su trabajo.

La política de seguridad y salud en el trabajo es ante todo la creación de una cultura de la prevención de riesgos, en donde esta es responsabilidad de todos.

El Negocio de Concretos y todos los trabajadores, en todas las actividades, reconocerán que la seguridad y la salud en el trabajo son parte esencial de todos los procesos y que el cumplimiento de las normas de prevención es prioritario.

El Negocio de Concretos proporcionará el calzado y vestido de labor de la forma como lo viene haciendo a la fecha de la firma de la presente convención.

Artículo 2º. Política de Medio Ambiente

El Negocio de Concretos y los trabajadores propenden a cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental, parte del Sistema de Gestión Integral Método Argos.

El Negocio de Concretos impartirá educación, para asegurar que la administración y todos los trabajadores conocen y observan las normas ambientales relacionadas con cada proceso y operación que ejecutan.

La política de gestión ambiental se fundamenta en el desarrollo sostenible de un negocio que debe ser eficiente, rentable y que propenda a la preservación del medio ambiente.

Es responsabilidad de todos evitar, eliminar o minimizar los efectos ambientales negativos de los procesos y operaciones que se ejecutan.

CAPITULO III

RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Artículo 3º. Política de Recreación, Cultura y Deporte

En el Negocio de Concretos la participación de los trabajadores en actividades recreativas, culturales y deportivas es parte fundamental del bienestar laboral y contribuye a la calidad de vida y a las relaciones en el trabajo.

El Negocio de Concretos reconoce las disposiciones legales que regulan esas actividades y facilita los recursos necesarios para su cumplimiento.

Estas actividades no deberán interferir, impedir o dificultar las actividades normales del Negocio de Concretos, sino que armonizarán con ellas y las complementarán.

CAPITULO IV

SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA Y DEL EMPLEO

Artículo 4º. Sostenibilidad de la Empresa y del Empleo

Para el Negocio de Concretos y sus trabajadores, es interés común trabajar por la sostenibilidad y expansión del Negocio de Concretos, y con ello contribuir a la generación y estabilidad en el empleo.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya antigüedad supere los 6 años de contratación directa con el Negocio de Concretos, se entenderá la estipulación consistente en que la Compañía, a la expiración del plazo de los mismos y si no desea prorrogarlos, pagará al trabajador un auxilio según sea su tiempo de servicio, equivalente a lo que sería una indemnización por un tiempo similar para contratos a término indefinido. Entendiendo en todo caso que esto no modifica la naturaleza de los mismos.

La estabilidad de los empleos y la sostenibilidad del Negocio de Concretos son intereses comunes compartidos entre los trabajadores y la administración.

CAPITULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 5º. Política de disciplina

La finalidad del régimen disciplinario es mantener el orden en el trabajo, educar y corregir los errores para mejorar el comportamiento y la eficiencia laboral.

El Negocio de Concretos observará el debido proceso y se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, en la convención colectiva, en el reglamento interno o en los contratos individuales de trabajo.

Las faltas cometidas por el trabajador contra sus obligaciones especiales o sus prohibiciones laborales, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, serán sancionadas con llamada de atención por escrito por primera vez, después de la primera llamada de atención, las faltas serán sancionadas con una suspensión hasta de tres -3- días cuando se trate de la primera suspensión, ni superior a ocho -8- días en la siguiente suspensión.

Comprobación de faltas y aplicación de sanciones

Para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones, se observará el debido proceso, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que la Administración conoció la falta, deberá notificarle, por escrito, al trabajador los hechos que motivan la citación, y le informará sobre su derecho a comparecer para presentar los descargos respectivos. La notificación deberá señalar la falta que se le imputa y el día y la hora en que debe presentarse a la audiencia de descargos.
2. A esta diligencia el trabajador podrá concurrir asesorado por dos compañeros o dos representantes de la organización sindical a la cual pertenezca, si lo estima conveniente.
3. De la diligencia de descargos se levantará un acta que deberá ser firmada por quienes hayan intervenido en ella y de la cual se entregará copia al trabajador.
4. La Administración tomará una decisión motivada, la cual comunicará por escrito al trabajador; lo anterior se hará en un término no mayor a diez -10- días hábiles posteriores a la audiencia de descargos.
5. Cuando la sanción disciplinaria fuese suspensión de ocho (8) días en el trabajo, el trabajador podrá apelar la misma, por escrito, y dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. La apelación se surtirá ante el Director de Asuntos Laborales o ante quien éste delegue. La decisión deberá tomarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la apelación.
6. La sanción disciplinaria que se imponga no producirá efecto alguno sin el cumplimiento estricto de este trámite.

CAPITULO VI

ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIOS

Artículo 6º: Niveles, cargos y salarios de la estructura operativa en las plantas del negocio de concretos

Cargo	Salario Básico Mensual
Ayudante Bomba	1.104.494
Ayudante Planta Concretos	1.466.514
Conductor(a)	1.362.874
Conductor(a) Camion	1.656.279
Conductor(a) Mixer	1.605.901
Operador(a) Autobomba	1.833.167
Operador(a) Bascula	1.662.048
Operador(a) Bomba	1.605.901
Operador(a) Cargador	1.759.815
Operador(a) Planta Concretos	2.188.899
Operador(a) Scrapper	1.759.815
Operario(a) Almacen Concretos	1.472.282
Operario(a) Calidad Concretos	1.662.048
Operario(a) Mantenimiento Concretos	1.466.514
Tecnico(a) Almacen Concretos	1.843.837
Tecnico(a) Despacho Concretos	2.543.163
Tecnico(a) Laboratorio Concretos	2.143.571
Tecnico(a) Mantenimiento Concretos	2.143.571
Tecnico(a) Mantenimiento Operaciones	2.143.571

Salarios variables: se establece una estructura de salarios variables, la cual se incrementará anualmente en la misma fecha y porcentaje de los salarios básicos mensuales, para los siguientes cargos:

1. Conductor(a) Mixer: el esquema de pago será por número de viajes y según la clasificación de grupos por ciudades, de acuerdo a la capacidad de producción y el promedio de viajes al día/turno por conductor(a).

Se definieron tres rangos de pago por viaje con el fin de generar incentivos, 1-2 viajes, 3-4 viajes y más de 5 viajes.

Conductor(a) Mixer		Si se hacen 5 o más viajes, desde el primer viaje se paga con valor del rango 3		
Ciudad/Planta	Grupo	1 y 2 Viajes	3 y 4 Viajes	5 o más Viajes
		Rango 1 2018	Rango 2 2018	Rango 3 2018
Valledupar, Barrancabermeja, Bucaramanga, Flandes, Popayán, Santa Marta, Neiva, Tunja	1	10,930	13,662	16,394
Barranquilla	2	9,301	11,272	13,526

Bogotá (Soacha, Tunjuelo), Villavicencio	3	12,279	15,348	18,418
Manizales, Pereira, Armenia, Urabá	4	7,189	9,176	11,867
Cali	5	8,714	11,194	13,068
Medellín	6	8,680	10,850	13,020
Cartagena	7	11,623	14,192	17,030
Moviles In House	8	7,166	8,956	10,748
Moviles Externas (Guarinocito, Sogamoso, Los Cocos)	9	11,868	14,835	17,803
Cajicá, Calle 80, Puente Aranda, Fontibón, Madrid	10	14,138	16,572	18,418
Túneles (Tunja)	11	15,293	15,782	17,803

2. Operador(a) de Bomba y Operador(a) de Autobomba: se pagará un valor fijo por metro cubico de \$802
3. Ayudante Bomba: se pagará un valor fijo por metro cubico de \$520

Artículo 7°. Incremento de Salarios.

Los incrementos de los salarios básicos para el Negocio de concreto serán de la siguiente manera:

Primer año: A partir del 01 de octubre de 2018, el salario básico de cada trabajador se incrementará en un 4.5%.

Nota: Si el incremento en el salario mínimo mensual legal vigente que se determine para el 2019 es superior al porcentaje de incremento aplicado en octubre del 2018, a partir del 1 de enero del 2019 se efectuará un ajuste de este incremento, equivalente a la diferencia que resultare entre ese porcentaje superior y el porcentaje de incremento realizado.

Segundo año de vigencia: a partir del 1 de enero de 2020, los salarios básicos de cada trabajador se incrementarán en el porcentaje de variación del IPC promedio nacional de los doce meses anteriores más 1,5 % o el porcentaje de variación del salario mínimo legal, el que sea mayor de los dos porcentajes.

Tercer año de vigencia: El incremento en el salario básico de cada trabajador que regirá a partir del 01 de enero del 2021, será acordado por las partes en el mes de agosto del año 2020.

Artículo 8°. Reemplazos

Para los casos en los que se requiera efectuar el reemplazo temporal de un trabajador, se pagará el salario básico mensual asignado al cargo que reemplaza, de acuerdo con las

remuneraciones establecidas en este bloque de la convención, proporcional al tiempo del mismo.

Se buscará que los reemplazos que se requieran efectuar, se realicen con trabajadores del cargo o nivel inferior y de forma rotativa.

Los reemplazos serán remunerados bajo esta fórmula siempre y cuando sean por un tiempo igual o superior a una jornada de trabajo.

CAPITULO VII

Artículo 9º. FONDO ROTATORIO PARA CRÉDITOS DE VIVIENDA

- **Objetivo**

Solución de vivienda a la población trabajadora beneficiaria de este bloque de la Convención Colectiva mediante adquisición, construcción, mejora y liberación de gravámenes –con entidades vigiladas por el Estado –.

- **Monto del fondo y tasas de interés**

Los préstamos de vivienda para los trabajadores serán sin intereses.

El monto del fondo rotatorio para vivienda será de 1.700 smmlv.

- **Cuantía del crédito y capacidad de endeudamiento**

La cuantía será hasta de 80 smmlv para compra y construcción y hasta de 40 smmlv para mejora y liberación, siempre y cuando la suma de todas las deducciones por nómina, incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo, no supere el 50% del salario básico mensual del trabajador.

FORMAS DE AMORTIZACIÓN DEL CRÉDITO

La define la capacidad de pago del trabajador de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Por descuento de nómina equivalente al 15% de los salarios devengados.
- Cuotas adicionales: 100% de las cesantías liquidadas anualmente.
- Cuotas parciales de las prestaciones legales y extralegales a discreción del deudor.
- Se pueden hacer abonos extraordinarios cuando el trabajador lo considere.

REQUISITOS PARA ACCEDER AL CRÉDITO

- La propiedad a comprar, construir, reformar o liberar deberá estar destinada siempre a la vivienda del trabajador y su grupo familiar.
- Antigüedad mínima de 3 años en el negocio de concretos.
- La suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no puede superar el 50% del salario básico mensual del trabajador.
- Concepto favorable de quien adelantó el estudio de la inversión.
- Cumplimiento de requisitos legales de la vivienda a comprar, construir o mejorar.
- Avalúo comercial del inmueble a adquirir.
- Quienes posean vivienda y apliquen a un crédito para cambio de vivienda, deberán destinar el producto de la venta de la primera para la adquisición del nuevo inmueble.

GARANTÍAS

Garantía real por encima de 25 smmlv. y garantía personal hasta menos de 25 smmlv. Pagaré en blanco con carta de instrucciones.

CAPITULO VIII

PERMISOS REMUNERADOS Y PRÉSTAMOS

Artículo 10º. Matrimonio y Calamidad Doméstica

El Negocio de Concretos otorgará cinco –5- días calendario para el trabajador que contraiga matrimonio reconocido por la legislación colombiana.

Para calamidad doméstica, otorgará tres –3- días calendario. Se entiende por calamidad doméstica la muerte, hospitalización superior a un día o enfermedad certificada por el médico de la IPS, de la esposa o compañera permanente, los hijos o los padres del trabajador; así mismo, cualquier hecho o caso fortuito que afecte gravemente el patrimonio familiar del trabajador. El permiso se incrementará en dos –2- días adicionales si la calamidad ocurre a una distancia superior a 120 kilómetros del sitio habitual de trabajo.

Este permiso de calamidad también se concederá en los casos de muerte de hermanos del trabajador.

Todo permiso estará sujeto a la debida comprobación y se remunerará con el salario básico del trabajador.

Los permisos de calamidad doméstica por muerte de familiares, no serán inferiores a los contemplados en la ley.

Artículo 11º. Préstamo por Calamidad Doméstica

El Negocio de Concretos prestará al trabajador víctima de una calamidad doméstica – si éste lo solicitare - hasta 3,0 salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales serán amortizados en un plazo máximo de doce -12- meses, sin intereses.

CAPITULO IX

BENEFICIOS ECONÓMICOS

Artículo 12º. PRIMAS EXTRALEGALES

- **Prima de diciembre:** se pagarán 15 días de salario básico y su liquidación será proporcional al tiempo de servicio dentro del respectivo año.
- **Prima de vacaciones:** se pagarán 10 días de salario básico al momento de disfrutar un período completo de vacaciones.
- **Prima de seguridad industrial:** se pagarán 2.5 días de salario básico en los meses de abril, julio, octubre y enero de cada año conforme al cumplimiento de los indicadores de seguridad industrial del trimestre respectivamente anterior en cada centro de trabajo.
- **Prima de Presentismo:** A partir del 2019 se pagará un total de 6 días de salario básico en el mes de junio, proporcionales a los días de trabajo efectivo durante el año inmediatamente anterior

Artículo 13º. Fondo de Beneficios Sociales y Económicos: Será equivalente a tres – 3.0 -

salarios mínimos legales mensuales vigentes por trabajador beneficiario de la convención. Esta suma será entregada al trabajador en cada año, 50% en la primera quincena de enero y 50% en la primera quincena de julio.

Artículo 14º. Plan de Ahorro Institucional: El Negocio de Concretos efectuará un aporte a nombre del trabajador y en cuantía mensual equivalente a un doceavo de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3.0 smlmv/12), al plan de ahorro institucional que se tiene establecido. Los aportes se consolidan anualmente y podrán ser retirados para fines de compra o construcción de vivienda o lote, reformas estructurales de vivienda y/o liberación de gravámenes hipotecarios.

Beneficios excluyentes: El Fondo de Beneficios Sociales y Económicos y el Plan de Ahorro Institucional son beneficios excluyentes; es decir, el trabajador seleccionará entre estos dos beneficios la opción que más se ajuste a sus intereses y necesidades. El cambio de beneficio sólo se podrá solicitar en los meses de junio y diciembre de cada año y se hará efectivo a partir del mes siguiente a la solicitud.

Artículo 15º. Auxilio de Alimentación: A quienes en su sede de trabajo no cuentan con este servicio, el Negocio de Concretos les entregará bonos de alimentación, no constitutivos de salario, en cuantía de \$157.000 mensuales. Este valor se pagará de manera proporcional a los días efectivamente laborados en el mes y se incrementará en la fecha y porcentaje del incremento de los salarios.

CAPITULO X OTROS ASPECTOS

Artículo 16º. Seguro de Vida del trabajador

Los trabajadores recibirán la cobertura de un seguro de vida para el amparo en el evento de su muerte o invalidez total, por valor de 15 smmlv. Si la muerte es accidental, el amparo será de 30 smmlv. Este seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que haya designado el trabajador.

Artículo 17º. Auxilio por incapacidad

El Negocio de Concretos completará el salario básico de los trabajadores cuando estuvieren incapacitados por enfermedad no profesional, por el tiempo que subsista el auxilio de la EPS a la cual se hallaren afiliados.

El Negocio de Concretos pagará a los trabajadores, cuando estuvieren incapacitados por la EPS a la cual se encuentren afiliados, por enfermedad o lesión no profesional, el salario básico completo de los tres (3) primeros días, cuando estos no sean cubiertos por la respectiva EPS.

Cuando el valor reconocido por la EPS supere el valor pagado al trabajador por la respectiva incapacidad, se le reconocerá al trabajador el excedente.

Artículo 18º. Transporte

El Negocio de Concretos prestará este servicio a los trabajadores en los mismos términos como se viene haciendo al momento de la firma de la presente convención.

Artículo 19º. Efecto salarial de los beneficios

Las primas y beneficios extralegales, en dinero o en especie, pactados en esta Convención Colectiva de Trabajo, no tendrán carácter salarial ni se computarán como salario para ningún efecto.

CAPITULO XI**NATURALEZA DE LA CONVENCION COLECTIVA****Artículo 20º. Naturaleza Jurídica**

Esta Convención Colectiva fija las condiciones que rigen las relaciones laborales y los contratos de trabajo durante su vigencia.

CAPITULO XII**CAMPO DE APLICACIÓN, VIGENCIA E INESCINDIBILIDAD****Artículo 22º. Campo de aplicación**

La convención colectiva de trabajo y en particular el bloque del Negocio de Concretos, se aplica a todas las personas que a la firma de la presente tienen contrato de trabajo con Concretos Argos S.A., y a las que posteriormente se contraten para prestar servicios en el negocio de concretos, conforme a la ley.

En el entendido que las Sociedades a futuro pueden fusionarse, el bloque de Negocio de Concretos de la presente convención aplicará exclusivamente a las personas de los procesos y operaciones de los Negocios de Concretos que presten sus servicios a las plantas de concretos con contrato de trabajo con el bloque de Negocio de Concretos, conforme a la ley. Quedan exceptuados de la aplicación de la presente convención los trabajadores que desempeñen cargos de jefatura, confianza y/o dirección.

Artículo 23. Vigencia

Esta convención colectiva tendrá una vigencia de treinta y seis meses – 36 - contados a partir del 1º de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2021.

Inescindibilidad:

LAS PARTES acuerdan que este bloque es inescindible y por tanto, todos sus Títulos, Capítulos y artículos se aplicarán en su integridad, sin escindir su contenido al Trabajador del Negocio de Concretos beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Lo que determinará el bloque que se le aplicará al trabajador, es el Negocio al que le presta servicios sin perjuicio de la Sociedad o Empresa con la que tenga suscrito contrato de trabajo. En ningún caso, a los trabajadores se les podrá aplicar un bloque diferente al del negocio para el que prestan servicios, toda vez que son excluyentes e incompatibles con su realidad laboral.

En ningún caso, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva se les aplicarán dos o más Bloques de esta Convención, por cuanto las partes dejan expresa constancia de que cada uno de ellos es excluyente e incompatible con el otro u otros.

En consecuencia, de acuerdo con la realidad de sus circunstancias, no existe discusión en relación con el Negocio al que pertenece un trabajador, porque cada trabajador es contratado y se contratará para prestar el servicio en su respectivo Negocio.

En nada influirá para definir lo anterior la Sociedad o Empresa con la que se encuentre contratado y mucho menos si las Sociedades firmantes en el futuro se fusionan.

CAPITULO XIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 24º. Reconocimiento sindical

El Negocio de Concretos reconoce en los términos de la ley como representante de los trabajadores a su servicio, al Sindicato Unitario de Trabajadores de la industria de materiales para la construcción SUTIMAC.

Igualmente el Negocio de Concretos reconoce los derechos de las organizaciones de segundo y tercer grado a que se hallen afiliados.

CAPITULO XIV

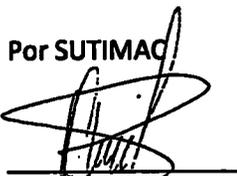
BENEFICIOS Y PERMISOS SINDICALES

Artículo 25º. Beneficios y Permisos

1. **Beneficios:** se reconocerá anualmente al Sindicato(s), un valor equivalente a 40 smmlv., para el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Esta suma se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia.
Este valor incluye la compensación de cuotas del personal al cual no aplica la convención y/o se beneficie parcial o totalmente de la misma.
2. **Permisos:** Se reconocerán permisos remunerados, no acumulables, para actividades inherentes a la(s) organización (es) sindical(es) por 80 días año, y se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:
 - El permiso será solicitado por la Junta Directiva ante la respectiva Dirección/Coordinación Administrativa o quien haga las veces.
 - La solicitud se hará por escrito con cuarenta y ocho –48- horas de anticipación, en esta se debe incluir el nombre del trabajador(es) y las fechas de los días de permiso.
 - Los permisos sindicales reconocidos en la convención colectiva, serán aprobados conforme a este procedimiento, siempre y cuando no ocasionen perjuicios o afecten el normal desarrollo de las actividades laborales.
 - La Dirección/Coordinación Administrativa o quien haga las veces, deberá analizar oportunamente cada caso realizando las gestiones que correspondan. La respuesta deberá comunicarse dentro de las cuarenta y ocho –48- horas siguientes al recibo de la solicitud.

Firmas

Por SUTIMAC



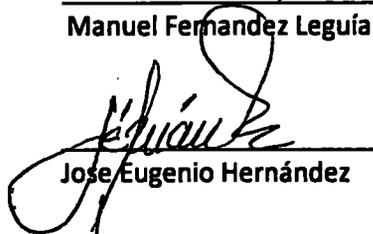
Otoniel Ramirez



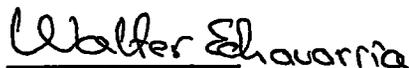
Manuel Fernandez Leguia



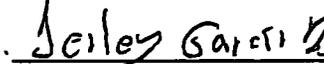
Eddie Lenis



Jose Eugenio Hernandez



Walter Echavarria



Jerley Garcia



Alveiro Mesa



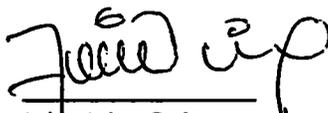
John Garcia



Royman Prada



Carmelo Mendivil



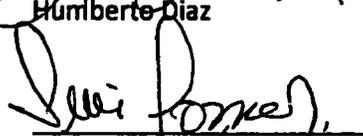
John Jairo Quintero



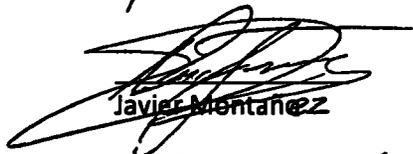
Humberto Diaz



Gustavo Rodriguez



Luis Gomez



Javier Montanez



Cristian Peña



Luis Carlos Blandon



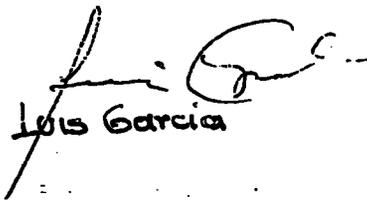
Leon Dario Cuartas



Alvaro Cumplido



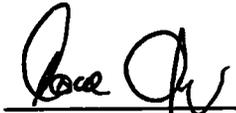
Omar Romero

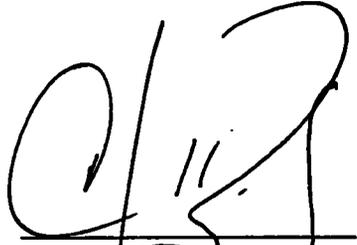


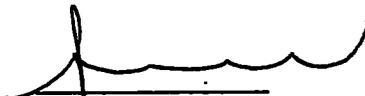
Luis Garcia

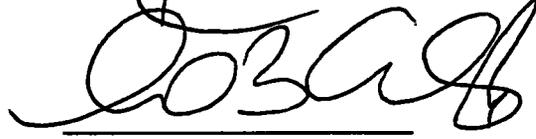


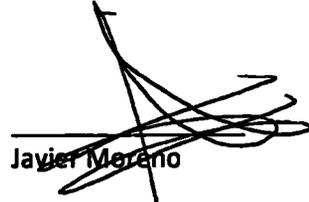
Por LAS SOCIEDADES,

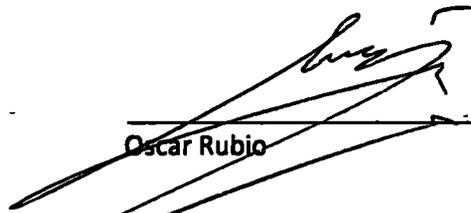

Cesar Mejia M.


Gustavo Rincon

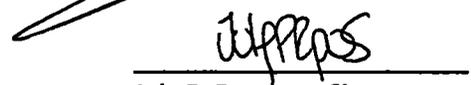

Luzdary Vanegas U.

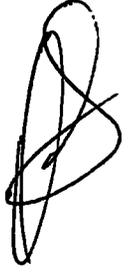

Carmen Arciniegas


Javier Moreno


Oscar Rubio


Cristina Ortiz


July P. Restrepo Sierra



ACTA DE CIERRE

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LAS EMPRESAS CEMENTOS ARGOS S.A., ZONA FRANCA ARGOS S.A.S. Y CONCRETOS ARGOS S.A. Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SUTIMAC.

En Medellín a los 21 días del mes de junio de 2018 y en atención al proceso de negociación colectiva, con las empresas Cementos Argos S.A., Zona Franca Argos S.A.S., Concretos Argos S.A. y la organización sindical SUTIMAC, las partes han acordado lo siguiente:

Vigencia: Esta convención colectiva tendrá una vigencia de treinta y seis meses - 36 - contados a partir del 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2021.

Estabilidad laboral

Parágrafo 3: En la eventualidad en que se produzca el retiro sin justa causa del personal por la transformación, tecnificación o reestructuración de procesos productivos que impliquen la reducción de personal, se aplicará la tabla de indemnización correspondiente al trabajador con un recargo del 35% del valor de ella.

Comisión Contractual: En cada Planta existirá una comisión local integrada por tres (3) representantes de la organización sindical y tres (3) representantes de la empresa. Los representantes de la empresa serán el Director de Gestión Humana y Administrativa y el Gerente de Planta o quienes hagan sus veces. Los representantes de la organización sindical deberán ser trabajadores de la respectiva Planta.

La comisión local se reunirá de manera mensual por convocatoria de la empresa, tendrá agenda previa y su finalidad será evaluar, retroalimentar, realizar aportes constructivos y proponer planes de acción sobre temas locales tales como salud ocupacional, gestión de contratistas, servicios al personal - alimentación, transporte, medio ambiente, productividad, formación, promociones y ascensos, remplazos, traslados, disciplina, recreación y deportes.

Lo anterior no significa que no se pueden continuar haciendo las reuniones de las juntas directivas sindicales con la administración donde se tengan acordadas.

También existirá una comisión nacional integrada por cinco (5) representantes designados por la organización sindical y cinco (5) representantes de la empresa. Los representantes de la organización sindical deberán ser trabajadores de las empresas. La comisión nacional se reunirá tres veces al año, por convocatoria formal de la Dirección de Asuntos Laborales y atenderá asuntos de carácter nacional o corporativo y los casos extraordinarios que excedan la competencia de las comisiones locales.

En desarrollo del dialogo social y la voluntad propositiva y constructiva de las partes, se propone como tema especial en cada agenda de las comisiones contractuales locales y nacional, la revisión especial de temas de productividad de la operación de las plantas frente a la contratación de terceros en las áreas pertinentes. De estas reuniones se dejara un acta general de los temas tratados.

Reemplazos: Cuando un trabajador de la estructura operativa reemplace un cargo de nivel profesional se le reconocerá una suma equivalente al 20% del salario básico del trabajador reemplazante proporcional al tiempo del mismo.

Reconocimiento Sindical

Las Empresas reconocen como representantes de los trabajadores a su servicio, en los términos de la Ley, al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción -SUTIMAC-.

Igualmente, el Negocio de Cementos reconocerá los derechos de las organizaciones de segundo y tercer grado a que se hallen afiliados.

El Negocio de Cementos no celebrará pactos colectivos en los que, en su conjunto, otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en la presente convención colectiva.

Fondo rotatorio para créditos de educación

▪ **Objetivo**

Facilitar créditos para el pago de la matrícula de educación superior formal al trabajador o a los hijos que hagan parte de su grupo familiar en el sistema de seguridad social, en instituciones educativas y programas que tengan certificación del ICFES y del Ministerio de Educación.

▪ **Monto del fondo y tasa de interés**

El monto del fondo rotatorio para créditos educativos será de 1.200 smmlv. Los préstamos para los trabajadores tendrán una tasa de interés del IPC anual - IPC- de los doce (12) meses anteriores al desembolso.

▪ **Cuantía del crédito y capacidad de endeudamiento**

La cuantía se establece hasta 5 smmlv, sin exceder el 70 % del valor de la matrícula por período lectivo - semestral o anual según el programa académico. El crédito será aprobado siempre y cuando la suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no superé el 50% del salario básico mensual del trabajador.

▪ **Plazo**

El crédito tendrá un plazo igual al período lectivo - semestral o anual, según el programa académico.

El trámite de las solicitudes y las formas de amortización del crédito se efectuarán de acuerdo con el Procedimiento No. 7 para préstamos de educación.

Convenios institucionales: El Negocio de Cementos suscribirá convenios con instituciones de educación superior aprobadas por el ICFES para mantener durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo un total de 32 cupos, a nivel nacional, en carreras técnicas, tecnológicas o profesionalizaciones de las anteriores, para la formación y desarrollo de los

trabajadores del Negocio de Cementos en programas relacionados con la producción de cemento, como Mantenimiento mecánico, eléctrico, electrónico, mecatrónica, Instrumentación, Soldadura, Lubricación, Calidad, Producción, Operación y Mantenimiento de Equipo Minero y Topografía.

Los trabajadores que estén interesados en los cupos, deberán pasar las pruebas que realicen las instituciones de educación.

Entre el Negocio de Cementos y la Organización Sindical, se acordará la distribución de los cupos.

Recursos Especiales para créditos de Vivienda: Se creará una asignación especial para créditos de vivienda para las personas que estén en el criterio 1, dando solución a un total de 60 créditos, de los cuales 20 serán asignados posterior a la firma de la convención, 20 en el segundo año de vigencia y 20 en el tercer año de la misma.

Préstamo por Calamidad Doméstica

El Negocio de Cementos prestará al trabajador víctima de una calamidad doméstica -si éste lo solicitare- hasta 4,0 salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales serán amortizados en un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, sin intereses.

Gratificación por jubilación Cuando se termine el contrato de un trabajador por el reconocimiento de pensión de jubilación, invalidez o vejez, se le otorgará una gratificación equivalente a 8 smmlv.

Salud Ocupacional y Seguridad Industrial Como está establecido actualmente en la Convención Colectiva.

En procedimiento que se anexara al acta de cierre se establecerá reglamento referente a las gafas medicadas en monturas de seguridad

Prima por Resultados:

La productividad es un compromiso compartido por los trabajadores y la administración

Se pagarán 8 días de salario básico en el mes de febrero de cada año conforme al cumplimiento de los indicadores de confiabilidad de planta - horno o molienda de cemento - de cada centro de trabajo. Su liquidación será proporcional al tiempo de servicio dentro del periodo de medición y se obtendrá a partir de un cumplimiento superior al 85%

Salarios: Los incrementos de los salarios básicos para el negocio de cementos serán de la siguiente manera:

El valor equivalente al incremento de la primera quincena de julio será consignado a cada una de las subdirectivas correspondiente de los beneficiarios de la convención.

3

Primer año: A partir del 01 de julio de 2018 el salario básico de cada trabajador se incrementará en un 4,5%.

Nota: Si el incremento en el salario mínimo mensual legal vigente que se determine para el 2019 es superior al porcentaje de incremento aplicado en julio del 2018, a partir del 1 de enero del 2019 se efectuará un ajuste de este incremento, equivalente a la diferencia que resultare entre ese porcentaje superior y el porcentaje de incremento realizado.

Segundo año de vigencia: a partir del 1 de septiembre de 2019, los salarios básicos de cada trabajador se incrementarán en el porcentaje de variación del IPC promedio nacional de los doce meses anteriores más 1,5%.

Nota: Si el incremento en el salario mínimo mensual legal vigente que se determine para el 2020 es superior al porcentaje de incremento aplicado en septiembre del 2019, a partir del 1 de enero del 2020 se efectuará un ajuste de este incremento, equivalente a la diferencia que resultare entre ese porcentaje superior y el porcentaje de incremento realizado.

Tercer año de vigencia: El incremento en el salario básico de cada trabajador que regirá a partir del 01 de septiembre del 2020, será acordado por las partes en el mes de agosto del mismo año.

Firma: se establece el pago de una bonificación especial, por una sola vez, no constitutiva de salario por valor de un salario mínimo legal vigente, a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva en el negocio de Cementos afiliados a Sutimac al 20 de junio de 2018. Este valor será cancelado por nomina en el mes de julio de 2018.

Auxilio Sindical Sutimac: Se pagara por una única vez a la organización sindical SUTIMAC la suma de cincuenta y cinco millones de pesos (\$55,000.000).

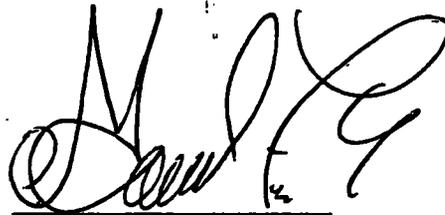
Las normas y beneficios convencionales y extra convencionales que no fueron modificados seguirán vigentes y hacen parte integral de la convención colectiva de trabajo.

Dentro de los siete días siguientes a la firma de este documento se hará el depósito de la convención colectiva suscrita.

Por SUTIMAC



Otoniel Ramirez



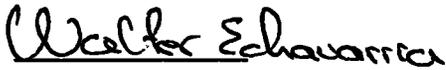
Manuel Fernandez Leguía



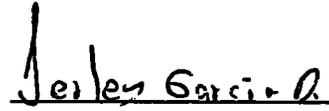
Eddie Lenis



Jose Eugenio Hernández



Walter Echavarria



Jerley Garcia



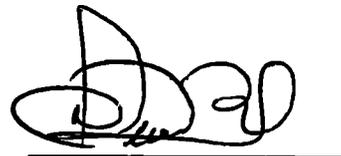
Alveiro Mesa



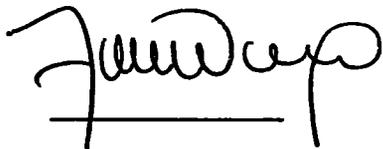
John Garcia



Royman Prada



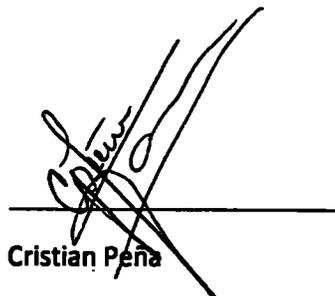
Carmelo Mendivil



John Jairo Quintero



Javier Montañez



Cristian Peña



Luis Carlos Blandón

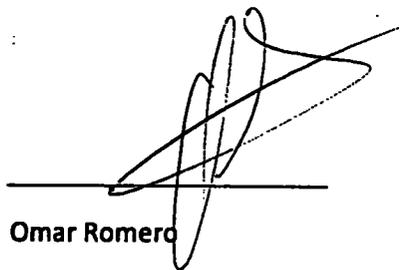


Leon Darío Cuartas





Álvaro Cumplido



Omar Romero

Por LAS SOCIEDADES,



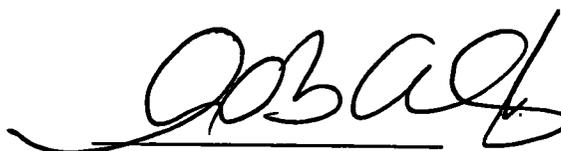
Cesar Mejia M.



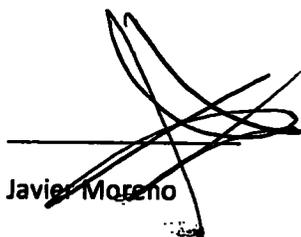
Gustavo Rincon



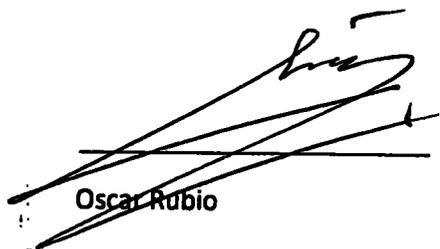
Luzdary Vanegas U.



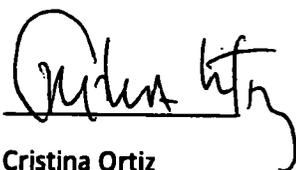
Carmen Arciniegas



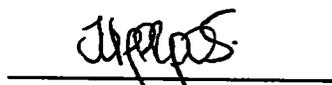
Javier Moreno



Oscar Rubio



Cristina Ortiz



July P. Restrepo Sierra

CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
NIVELES Y CARGOS HOMOLOGADOS
Artículo 10°.

[Handwritten signature]

NIVEL 1	OPERARIO GENERAL	Oficios varios- Campementero- Ayudante talleres y monta llantas- Trabajador Minero Industrial- Obrero no calificado Obrero Teja
NIVEL 2	AYUDANTE DE PLANTA	Auxiliar Hornos Molinero- Ayudante Molinos de Cemento- Ayud. Molinos Primarios - Bombero Ensacadoras- Súper Ayudante Operario Molinos Primarios- Súper Auxiliar Hornos Molinero y Ayudante Molinos de cemento- Súper Oficios Varios y ayudante molinos de cemento. Ayudante de Homero- Ayudante Molinero- Operador ferro filtro blanco- Ayudante de enfriador- Ayudante de Molino- Ayudante de Prehomo- Ayudante Torre- Ayudante trituradora de caliza- Ayudante de producción - Ayudante plataforma trituración- Auxiliar de Producción- Operador equipo- Ayudante trituración
	OPERADOR EQUIPO LIVIANO	Conductor- Motorista de 1º. Súper oficios varios motorista- Conductor 2º- Conductor Bus, buseta, Chofer Administración- Operario de Montacargas- (montacargas, bus, buseta, camioneta)
	AYUDANTE DE PERFORACION	Ayudante de Perforación- Ayudante Minero- Ayudante taladro de 1º- Ayudante taladro de 2º- Ayudante Track drill- Ayudante maquinero- Maquinero
NIVEL 3	ALMACENISTA II	

15

Ayudante de Almacén, Herramentero, Auxiliar de Oficina, Despachador de Almacén- Despachador de Bodega- Operario de almacén- Despachador proveeduría - Despachador de combustible- Despachador 1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

26

JES

		Despachador 2-
	AYUDANTE DE LABORATORIO	Tomador y Preparador- Preparador de muestras Laboratorio Auxiliar de Laboratorio, Preparador de muestras Toma Muestras- Titulador- Muestreador
	OPERADOR DE EMPACADORA	Operario de Empacadora- Boquillero Ensacadora- Operador de Empacadora- Empacador- Operador Ensacadora- Operario de Empaque
	OPERADOR DE EQUIPO PESADO III	Conductor- Motorista explorador- Operario Cargador- Operador de cargador y Mula (Cargador Pequeño, Volqueta de Menos de 25 Ton, Camión)
NIVEL 4	OFICIAL DE MANTENIMIENTO II	Ayudante de mecánica- Operario de Lubricación- Ayudante Electricista de 1ª. Ayudante electricista de turno- Ayudante lubricador- Ayudante Mecánico de 1ª. Ayudante Mecánico de Turno- Ayudante Mecánico diesel de 1ª. Soldador de 2ª. Albañil de 1ª. Digitador- Lubricador- Ayudante electricista- Ayudante electrónica- Ayudante mecánico- Lubricador engrasador- Soldador de 2º. - Ayudante de lubricación mecánico- Ayudante de mecánica- Ayudante instalaciones eléctricas- Ayudante mecánica diesel- Ayudante mecánica y montallantas- Lubricador diesel- Soldador diesel- Ayudante electricista- Ayudante mecánico taller- Engrasador 1- Engrasador 2- Lubricador General- Ayudante mecánico soldador
	OPERADOR DE LOGISTICA	Auxiliar de Despachos- Basculero- Operario Bascula-
NIVEL 5	ALMACENISTA I	Auxiliar de almacén
	LABORATORISTA	Operario de Laboratorio- Ayudante de laboratorio- Analista Químico y Físico- Operador QCX.- Analista laboratorio- Analista de Turno- Analista Físico Químico- Analista Laboratorio Físico Químico Especial - Analista Laboratorio Físico Químico I - Probador Físico- Supernumerario Laboratorio-

25

40

Handwritten initials/signature

	DESPACHADOR DE CEMENTO	Segundo despachador de cemento- Despachador de cemento-
	OPERADOR DE PRODUCCION II	Operario de Aplado- Operario de escoria- Operario de Molienda- Explorador- Operario consola molinos- Operario espesadores- Operario extractor- Operario grúas viajeras- Operario molinos secundarios- Súper Ayudante Operario Molinos primarios- Súper operario molinos secundarios y Operario espesadores- Molinero- Operario trituración carbón y Clinker- Operario Trituración caliza- Operario alimentación de hornos- Molinero hidratación cal- Operador Bomba pasta Fábrica- Operador grúa fija o viajera- Operador trituradora canteras- Operador trituradora F1 Tierrero- Operador trituradora de caliza- Oficial de producción II- Oficial mortero y refractario especial- Oficial Producción I- Operario elevador- Operario producción primero - Operario producción segundo- Operario producción tercero- Operario puente grúa-
	OPERADOR DE AUTOGENERACION	
NIVEL 6	OPERADOR DE PERFORADOR	Operario Wagondrill- Minero I- Perforista- Operador Track Drill- Dinamitero Perforador
	OPERADOR DE EQUIPO PESADO II	Buldocero de 1a- Motorista especial- Operario cargador de 1º y/o Palero de 1º- Operario Maquinaria en planta-(cargador + buldózer) Operario Maquinaria Pesada- (Moto niveladora + buldózer)- Conductor- Operador Moto niveladora- Operador de cargador y Mulá- Palero de Primera y Operador cargador cantera- Conductor automotriz en general- Operador 980 o similares- Conductor Komatsu- Operador buldózer D8L- Operador cargador- Operador Pala- Operador de Maquinaria pesada- Carriolero- Operador de grúa- Palero- Tractorista- Buldocero primero-

53

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

4

700

		Chofer canteras- Buldózer segundo- (2Articulados y Volquetas de 50 ton.)
NIVEL 7	OFICIAL DE MANTENIMIENTO I	Electricista- Mecánico- Conductor engrasador y suministro de combustible- Electricista de 1º- Electricista de Turno- Electricista de 2º - Electricista especial- Lubricador- Mecánico automotriz de 1º. Mecánico automotriz de 2º. Mecánico de mito de 2º- Mecánico de turno- Mecánico diesel de 1º- Mecánico diesel de 2º- Mecánico diesel especial- Mecánico especial- Mecánico soldador Soldador especial- Súper mecánico de turno y ayudante mecánico de turno- Súper electricista de turno electricista de 1º- Auxiliar oficina- Mecánico automotriz y Diesel de 1º- Mecánico automotriz y diesel de 2º- Mecánico sostenimiento de 1º- Mecánico sostenimiento de 2º- Tornero- Electricista bobinador- Mecánico Industrial de 1º- Mecánico Industrial de 2º. Mecánico Industrial 3º. Mecánico Industrial especial- Mecánico y Montador Electricista- Electricista diesel- Mecánico- Mecánico diesel- Oficial transportadores- Soldador- Soldador 1- Soldador 2- Instrumentista 1- Instrumentista especial- Mecánico 2º automotriz- Obrero lubricador- Operario Maquinas herramientas- Tornero de 1º
	OPERADOR PRODUCCION I	Operario de Horno- Inspector de planta- Operario control centralizado calera- Operario de balsas- Operario de Trituración- Homero- Jefe de Turno B- Supervisor de producción- Operador de Muelle- (Hornos y consolas pequeñas)
	OPERADOR DE EQUIPO PESADO I	Personal certificado en manejo de 4 Articulados
NIVEL 8	INSPECTOR DE PROCESOS	
NIVEL 9	OPERADOR DE CONTROL CENTRALIZADO	Operario de control centralizado

54

63

CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
RÉGIMEN CONTRACTUAL
Artículo 8º Parágrafo
-Acta Extraconvencional No. 1-

En las plantas de Valle, Tolcemento, Cairo y Nare, se aplicarán los siguientes regímenes contractuales especiales:

PLANTA VALLE:

CONTRATOS DE TRABAJO

- a) Todo trabajador que ingrese al servicio de Cementos del Valle S.A., firmará contrato en período de prueba, por el término de dos (2) meses, vencido el cual, si no se manifestare voluntad contraria por alguna de las partes o por ambas, el contrato se entiende celebrado en firme y por término indefinido, contado desde el día en que se inició la prestación del servicio. De este momento en adelante, el trabajador empezará a devengar el salario establecido para el cargo para el cual se le contrató.
- b) Los trabajadores que actualmente laboran en la Empresa no comprendidos en el literal a) anterior, se consideran ligados por Contrato de Trabajo a término indefinido, contado desde el día en que se inició la prestación del servicio.

CONTRATOS A TERMINO FIJO

La Empresa sólo celebrará, excepcionalmente, contrato a término fijo en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias o de realizar actividades no continuas o esporádicas que correspondan a actividades diferentes de Producción o Mantenimiento Industrial y Diesel y para reemplazar temporalmente personal en vacaciones o en licencia, cuando la Empresa carezca de personal capacitado para el reemplazo.

NOTA: La Empresa no utilizará personal foráneo para reemplazar el personal de Producción y Mantenimiento que salga a vacaciones.

b) Para labores de montaje o ampliación de las instalaciones de la Compañía, pero únicamente por el tiempo que dure la realización de esa obra o labor.

CONTRATISTAS

La Empresa no utilizará el sistema de contratistas ni el de subcontratistas en labores de Producción.

Igualmente, no utilizará el sistema de contratistas ni el de subcontratistas en labores de Mantenimiento Industrial y Diesel, que corresponda a actividades rutinarias con alta frecuencia. Entendiéndose como actividades de alta frecuencia, aquellas que se ejecuten en un equipo con una recurrencia hasta de un mes.

PLANTA TOLCEMENTO:

Podrá hacer uso de los servicios de Contratistas ó Subcontratistas para las labores no habituales y aquellas de ensanche de sus instalaciones para la cual requiera personal especial.

PLANTA CAIRO:

Todo contrato de trabajo será de duración indefinida, excepto para los trabajadores técnicos o contratados para ciertas labores que por su naturaleza requieran un convenio por tiempo determinado, o en general, para todo aquel trabajador contratado para la realización de obras o labores transitorias.

Contratistas. La Empresa no empleará personal de contratistas para sus labores normales de producción.

El salario mínimo de los trabajadores de los contratistas será el resultado de sumar al salario mínimo legal, el 20% de la diferencia entre éste y el salario mínimo convencional.

PLANTA NARE:

Todos los trabajadores actualmente vinculados a la Empresa, con contrato de trabajo a término indefinido, seguirán vinculados bajo dicha modalidad.

La Empresa seguirá vinculando bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido a los trabajadores que requiera para desempeñar cualquiera de las siguientes actividades que tienen una relación directa con la producción de cemento a saber:

Operación planta hidroeléctrica incluyendo "Represa" y "Cortada", explotación de las canteras, cargue y transporte caliza, trituración, molienda caliza, bombeo agua y aceite, mantenimiento industrial, mantenimiento automotriz, mantenimiento eléctrico, bombeo pasta, molienda cemento, clinkerización cemento, operación planta de cal, cargue cal y cementos, transporte terrestre interno, control de calidad, y control báscula.

La Empresa podrá contratar trabajadores a término fijo, por obra, o labor determinada, o mediante contratistas para desempeñar las demás labores que requieran en la empresa, y que no tienen una relación directa con la producción de cemento, o sea todas aquellas no incluidas en el numeral anterior.

Mensualmente la Empresa pasará a Sutimac una lista de los contratistas a su servicio donde indicará el valor del contrato y la labor ejecutada o a ejecutar y nombre del contratista.

Dentro de los 60 días siguientes a la firma de esta convención se integrará una comisión de 3 representantes de la Empresa y 3 del sindicato, para que definan y convengan los términos según los cuales se podrán hacer las contrataciones especiales para las actividades que no son propias ni directas con la producción de cemento.

Esta comisión deberá resolver dentro de los veinte días siguientes a su integración. Además en sus deliberaciones se dará participación amplia y directa a todos los trabajadores involucrados en tales actividades. De todas maneras la Empresa explorará con los trabajadores involucrados, y el comité en las actividades que se vaya a flexibilizar su contratación, alternativas para resolver su futuro laboral, entre estos temas la Empresa se compromete a:

- a. Dar prioridad a los trabajadores de estas actividades en su reubicación dentro de la Empresa.
- b. Explorar alternativas de contratación con microempresas, organizaciones precooperativas, u otros sistemas equivalentes de contratación, donde estos trabajadores puedan continuar laboralmente activos.

Si esta comisión no resolviere de fondo, sobre los temas propuestos, en un plazo de 5 días hábiles siguientes, se conformará un comité integrado así: Un representante de la Empresa, un representante de Sutimac, y un tercero designado de común acuerdo por éstos. Si no hay acuerdo sobre el nombramiento, el tercer miembro, se escogerá este mediante sorteo de una lista de cinco ingenieros industriales que presentará su respectiva asociación. Los honorarios del profesional

162

47

serán pagados por la Empresa. Este comité deberá dar su fallo inapelable por mayoría o unanimidad de sus miembros dentro de los quince días calendario siguientes a su conformación. Dicha determinación deberá versar sobre la utilización o no de terceros y resolverá el cuestionario que le sea propuesto por las partes. Su decisión será de obligatorio cumplimiento para las partes.

Este mismo procedimiento se hará para las actividades del servicio doméstico y casino, a partir del 1 de agosto del año 2.000.

La Empresa deberá contar con un personal básico vinculado a término indefinido, capacitado, y debidamente entrenado para desarrollar las actividades de mantenimiento industrial, eléctrico y automotriz, sin embargo, para la realización de trabajos correctivos, montajes o mantenimientos puntuales, mayores u ocasionales, la empresa podrá acudir a la contratación a término fijo, con terceros o contratistas para desarrollar dichas labores.

Igualmente en las actividades de cargue, explotación y transporte de caliza, la Empresa podrá utilizar contratistas o personal a término fijo, para cubrir picos de producción. Se entenderá por pico de producción cuando el nivel que vaya a ser alcanzado supere en un 15% el promedio de los últimos tres meses. La Empresa informará previamente a la organización sindical sobre la duración y el número de personas a utilizar en estas labores.

Parágrafo: El personal que sea desvinculado unilateralmente, tanto de la actual cuadrilla de cargue, existente al 5 de enero del 2000, o en razón a la flexibilidad contractual pactada en el Acuerdo Definitivo firmado entre la Empresa y Sutimac en fecha y que dio origen a la presente Convención Colectiva de Trabajo, se le pagará además de la indemnización convencional, una bonificación no constitutiva de salario de \$ 600.000.

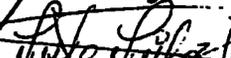
Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015.

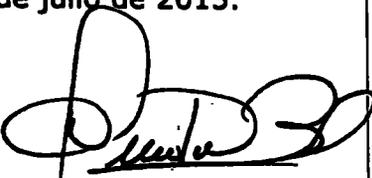
Firmas:

Por los trabajadores:


Manuel Fernández


John Durango


Anyelo Ayala


Carmelo Mendivil


Nelson Jiménez

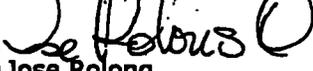

Alfonso Gonzalez


Alexander Garcia


Milton Albarracin


Royman Prada


Serley Garcia


Jose Rolong

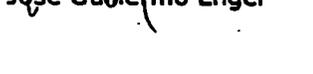

Luis Carlos Blardon


Omar Romero


Por La empresa


Javier Moreno


Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel

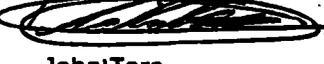

Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumpido


Jesus Garcia


Ramon Grajales

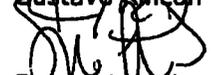

Javier Monsalvo


John Toro


Otoniel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada



CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
NIVELES Y CARGOS HOMOLOGADOS
Artículo 10°.

[Handwritten signature]

NIVEL 1	OPERARIO GENERAL	Oficios varios- Campamentero- Ayudante talleres y monta llantas- Trabajador Minero Industrial- Obrero no calificado Obrero Fielva
NIVEL 2	AYUDANTE DE PLANTA	Auxiliar Hornos Molinero- Ayudante Molinos de Cemento- Ayud. Molinos Primarios - Bombero Ensacadoras- Súper Ayudante Operario Molinos Primarios- Súper Auxiliar Hornos Molinero y Ayudante Molinos de cemento- Súper Oficios Varios y ayudante molinos de cemento. Ayudante de Homero- Ayudante Molinero- Operador ferro filtro blanco- Ayudante de entrador- Ayudante de Molino- Ayudante de Prehomo- Ayudante Torre- Ayudante trituradora de caliza- Ayudante de producción - Ayudante plataforma trituración- Auxiliar de Producción- Operador equipo- Ayudante trituración
	OPERADOR EQUIPO LIVIANO	Conductor- Motorista de 1ª. Súper oficios varios , motorista- Conductor 2- Conductor Bus, buseta, Chofer Administración- Operario de Montacargas- (montacargas, bus, buseta, camioneta)
	AYUDANTE DE PERFORACION	Ayudante de Perforación- Ayudante Minero Ayudante taladro de 1ª. Ayudante taladro de 2ª. Ayudante Track drill- Ayudante machinero- Machinero
NIVEL 3	ALMACENISTA II	

15

Ayudante de Almacén, Herramentero, Auxiliar de Oficina, Despachador de Almacén- Despachador de Bodega- Operario de almacén- Despachador proveeduría - Despachador de combustible- Despachador 1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

36

JES

		Despachador 2-
	AYUDANTE DE LABORATORIO	Tomador y Preparador- Preparador de muestras Laboratorio Auxiliar de Laboratorio, Preparador de muestras Toma Muestras- Titulador- Muestreador
	OPERADOR DE EMPACADORA	Operario de Empacadora- Boquillero Ensacadora- Operador de Empacadora- Empacador- Operador Ensacadora- Operario de Empaque-
	OPERADOR DE EQUIPO PESADO III	Conductor- Motorista explorador- Operario Cargador- Operador de cargador y Mula (Cargador Pequeño, Volqueta de Menos de 25 Ton, Camión)
NIVEL 4	OFICIAL DE MANTENIMIENTO II	Ayudante de mecánica- Operario de Lubricación- Ayudante Electricista de 1ª. Ayudante electricista de turno- Ayudante lubricador- Ayudante Mecánico de 1ª. Ayudante Mecánico de Turno- Ayudante Mecánico diesel de 1ª- Soldador de 2ª.- Albañil de 1ª- Digitador- Lubricador- Ayudante electricista- Ayudante electrónica- Ayudante mecánico- Lubricador engrasador- Soldador de 2ª. -- Ayudante de lubricación mecánico- Ayudante de mecánica- Ayudante instalaciones eléctricas- Ayudante mecánica diesel- Ayudante mecánica y montallantas- Lubricador diesel- Soldador diesel- Ayudante electricista- Ayudante mecánico taller- Engrasador 1- Engrasador 2- Lubricador General- Ayudante mecánico soldador
	OPERADOR DE LOGISTICA	Auxiliar de Despachos- Basculero- Operario Bascula-
	NIVEL 5	ALMACENISTA I
	LABORATORISTA	Operario de Laboratorio- Ayudante de laboratorio- Analista Químico y Físico- Operador QCX.- Analista laboratorio- Analista de Turno- Analista Físico Químico- Analista Laboratorio Físico Químico Especial - Analista Laboratorio Físico Químico I - Probador Físico- Supernumerario Laboratorio-

25

710

	DESPACHADOR DE CEMENTO	Segundo despachador de cemento- Despachador de cemento-
	OPERADOR DE PRODUCCION II	Operario de Aplado- Operario de escoria- Operario de Molienda- Explorador- Operario consola molinos- Operario espesadores- Operario extractor- Operario grúas viajeras- Operario molinos secundarios- Súper Ayudante Operario Molinos primarios- Súper operario molinos secundarios y Operario espesadores- Molinero- Operario trituración carbón y Clinker- Operario Trituración caliza- Operario alimentación de hornos- Molinero hidratación cal- Operador Bomba pasta Fábrica- Operador grúa fija o viajera- Operador trituradora canteras- Operador trituradora F. Tierrero- Operador trituradora de caliza- Oficial de producción II- Oficial mortero y refractario especial- Oficial Producción I- Operario elevador- Operario producción primero - Operario producción segundo- Operario producción tercero- Operario puente grúa-
	OPERADOR DE AUTOGENERACION	
NIVEL 6	OPERADOR DE PERFORADOR	Operario Wagondrill- Minero I- Perforista- Operador Track Drill- Dinamitero Perforador
	OPERADOR DE EQUIPO PESADO II	Buldocero de 1a- Motorista especial- Operario cargador de 1º y/o Palero de 1º- Operario Maquinaria en planta-(cargador + buldózer) Operario Maquinaria Pesada- (Moto niveladora + buldózer)- Conductor- Operador Moto niveladora- Operador de cargador y Mula- Palero de Primera y Operador cargador cantera- Conductor automotriz en general- Operador 980 o similares- Conductor Komatsu- Operador buldózer D8L- Operador cargador- Operador Pala- Operador de Maquinaria pesada- Carriolero- Operador de grúa- Palero- Tractorista- Buldocero primero-

55

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

705

54

		Chofer canteras- Buldózer segundo- (2 Articulados y Volquetas de 50 ton.)
NIVEL 7	OFICIAL DE MANTENIMIENTO I	Electricista- Mecánico- Conductor engrasador y suministro de combustible- Electricista de 1º. Electricista de Turno- Electricista de 2º - Electricista especial- Lubricador- Mecánico automotriz de 1º. Mecánico automotriz de 2º. Mecánico de mto de 2º. Mecánico de turno- Mecánico diesel de 1º. Mecánico diesel de 2º. Mecánico diesel especial- Mecánico especial- Mecánico soldador. Soldador especial- Súper mecánico de turno y ayudante mecánico de turno- Súper electricista de turno electricista de 1º. Auxiliar oficina- Mecánico automotriz y Diesel de 1º. Mecánico automotriz y diesel de 2º. Mecánico sostenimiento de 1º. Mecánico sostenimiento de 2º. Tornero- Electricista bobinador- Mecánico Industrial de 1º. Mecánico Industrial de 2º. Mecánico industrial 3º. Mecánico Industrial especial- Mecánico y Montador Electricista- Electricista diesel- Mecánico- Mecánico diesel- Oficial transportadores- Soldador- Soldador 1- Soldador 2- Instrumentista 1- Instrumentista especial- Mecánico 2º automotriz- Obrero lubricador- Operario Maquinas herramientas- Tornero de 1º
	OPERADOR PRODUCCION I	Operario de Horno- Inspector de planta- Operario control centralizado calera- Operario de balsas- Operario de Trituración- Homero- Jefe de Turno B- Supervisor de producción- Operador de Muelle- (Hornos y consolas pequeñas)
	OPERADOR DE EQUIPO PESADO I	Personal certificado en manejo de 4 Articulados
NIVEL 8	INSPECTOR DE PROCESOS	
NIVEL 9	OPERADOR DE CONTROL CENTRALIZADO	Operario de control centralizado

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

39

51

CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
RÉGIMEN CONTRACTUAL
Artículo 8º Parágrafo
-Acta Extraconvencional No. 1-

En las plantas de Valle, Toicemento, Cairo y Nare, se aplicarán los siguientes regímenes contractuales especiales:

PLANTA VALLE:

CONTRATOS DE TRABAJO

- a) Todo trabajador que ingrese al servicio de Cementos del Valle S.A., firmará contrato en período de prueba, por el término de dos (2) meses, vencido el cual, si no se manifestare voluntad contraria por alguna de las partes o por ambas, el contrato se entiende celebrado en firme y por término indefinido, contado desde el día en que se inició la prestación del servicio. De este momento en adelante, el trabajador empezará a devengar el salario establecido para el cargo para el cual se le contrató.
- b) Los trabajadores que actualmente laboran en la Empresa no comprendidos en el literal a) anterior, se consideran ligados por Contrato de Trabajo a término indefinido, contado desde el día en que se inició la prestación del servicio.

CONTRATOS A TERMINO FIJO

La Empresa sólo celebrará, excepcionalmente, contrato a término fijo en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias o de realizar actividades no continuas o esporádicas que correspondan a actividades diferentes de Producción o Mantenimiento Industrial y Diesel y para reemplazar temporalmente personal en vacaciones o en licencia, cuando la Empresa carezca de personal capacitado para el reemplazo.

NOTA: La Empresa no utilizará personal foráneo para reemplazar el personal de Producción y Mantenimiento que salga a vacaciones.

52

b) Para labores de montaje o ampliación de las instalaciones de la Compañía, pero únicamente por el tiempo que dure la realización de esa obra o labor.

CONTRATISTAS

La Empresa no utilizará el sistema de contratistas ni el de subcontratistas en labores de Producción.

Igualmente, no utilizará el sistema de contratistas ni el de subcontratistas en labores de Mantenimiento Industrial y Diesel, que corresponda a actividades rutinarias con alta frecuencia. Entendiéndose como actividades de alta frecuencia, aquellas que se ejecuten en un equipo con una recurrencia hasta de un mes.

PLANTA TOLCEMENTO:

Podrá hacer uso de los servicios de Contratistas ó Subcontratistas para las labores no habituales y aquellas de ensanche de sus instalaciones para la cual requiera personal especial.

PLANTA CAIRO:

Todo contrato de trabajo será de duración indefinida, excepto para los trabajadores técnicos o contratados para ciertas labores que por su naturaleza requieran un convenio por tiempo determinado, o en general, para todo aquel trabajador contratado para la realización de obras o labores transitorias.

Contratistas. La Empresa no empleará personal de contratistas para sus labores normales de producción.

El salario mínimo de los trabajadores de los contratistas será el resultado de sumar al salario mínimo legal, el 20% de la diferencia entre éste y el salario mínimo convencional.

PLANTA NARE:

Todos los trabajadores actualmente vinculados a la Empresa, con contrato de trabajo a término indefinido, seguirán vinculados bajo dicha modalidad.

La Empresa seguirá vinculando bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido a los trabajadores que requiera para desempeñar cualquiera de las siguientes actividades que tienen una relación directa con la producción de cemento a saber:

Operación planta hidroeléctrica incluyendo "Represa" y "Cortada", explotación de las canteras, cargue y transporte caliza, trituración, molienda caliza, bombeo agua y aceite, mantenimiento industrial, mantenimiento automotriz, mantenimiento eléctrico, bombeo pasta, molienda cemento, clinkerización cemento, operación planta de cal, cargue cal y cementos, transporte terrestre interno, control de calidad, y control báscula.

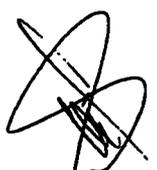
La Empresa podrá contratar trabajadores a término fijo, por obra, o labor determinada, o mediante contratistas para desempeñar las demás labores que requieran en la empresa, y que no tienen una relación directa con la producción de cemento, o sea todas aquellas no incluidas en el numeral anterior.

Mensualmente la Empresa pasará a Sutimac una lista de los contratistas a su servicio donde indicará el valor del contrato y la labor ejecutada o a ejecutar y nombre del contratista.

Dentro de los 60 días siguientes a la firma de esta convención se integrará una comisión de 3 representantes de la Empresa y 3 del sindicato, para que definan y convengan los términos según los cuales se podrán hacer las contrataciones especiales para las actividades que no son propias ni directas con la producción de cemento.

Esta comisión deberá resolver dentro de los veinte días siguientes a su integración. Además en sus deliberaciones se dará participación amplia y directa a todos los trabajadores involucrados en tales actividades. De todas maneras la Empresa explorará con los trabajadores involucrados, y el comité en las actividades que se vaya a flexibilizar su contratación, alternativas para resolver su futuro laboral, entre estos temas la Empresa se compromete a:

- a. Dar prioridad a los trabajadores de estas actividades en su reubicación dentro de la Empresa.
- b. Explorar alternativas de contratación con microempresas, organizaciones precooperativas, u otros sistemas equivalentes de contratación, donde estos trabajadores puedan continuar laboralmente activos.



Si esta comisión no resolviere de fondo, sobre los temas propuestos, en un plazo de 5 días hábiles siguientes, se conformará un comité integrado así: Un representante de la Empresa, un representante de Sutimac, y un tercero designado de común acuerdo por éstos. Si no hay acuerdo sobre el nombramiento, el tercer miembro, se escogerá este mediante sorteo de una lista de cinco ingenieros industriales que presentará su respectiva asociación. Los honorarios del profesional

serán pagados por la Empresa. Este comité deberá dar su fallo inapelable por mayoría o unanimidad de sus miembros dentro de los quince días calendario siguientes a su conformación. Dicha determinación deberá versar sobre la utilización o no de terceros y resolverá el cuestionario que le, sea propuesto por las partes. Su decisión será de obligatorio cumplimiento para las partes.

Este mismo procedimiento se hará para las actividades del servicio doméstico y casino, a partir del 1 de agosto del año 2.000.

La Empresa deberá contar con un personal básico vinculado a término indefinido, capacitado, y debidamente entrenado para desarrollar las actividades de mantenimiento industrial, eléctrico y automotriz, sin embargo, para la realización de trabajos correctivos, montajes o mantenimientos puntuales, mayores u ocasionales, la empresa podrá acudir a la contratación a término fijo, con terceros o contratistas para desarrollar dichas labores.

Igualmente en las actividades de cargue, explotación y transporte de caliza, la Empresa podrá utilizar contratistas o personal a término fijo, para cubrir picos de producción. Se entenderá por pico de producción cuando el nivel que vaya a ser alcanzado supere en un 15% el promedio de los últimos tres meses. La Empresa informará previamente a la organización sindical sobre la duración y el número de personas a utilizar en estas labores.

Parágrafo: El personal que sea desvinculado unilateralmente, tanto de la actual cuadrilla de cargue, existente al 5 de enero del 2000, o en razón a la flexibilidad contractual pactada en el Acuerdo Definitivo firmado entre la Empresa y Sutimac en fecha y que dio origen a la presente Convención Colectiva de Trabajo, se le pagará además de la indemnización convencional, una bonificación no constitutiva de salario de \$ 600.000.

Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015.

Firmas:

Por los trabajadores:

Manuel Fernández

John Durango

Anyelo Ayala

Carmelo Mendivil

Nelson Jiménez

Alfonso Gonzalez


Alexander Garcia


Milton Abarracín


Royman Prada


Jerry Garcia


Jose Rolong


Luis Carlos Blandon


Omar Romero

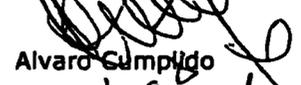
Por La empresa


Javier Moreno


Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumpido


Jesus Garcia


Ramon Grajales

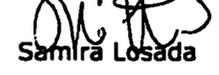

Javier Monsalvo

John Toro


Otoniel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada

55



16

CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
ESTABILIDAD LABORAL
Artículo 9º Parágrafo 1º
-Acta Extraconvencional No. 2-

A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos S.A. con anterioridad al 10 de noviembre de 2006, que fueran beneficiarias de las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas el 7 de diciembre de 2005 en Cementos El Cairo S.A., el 5 de noviembre de 2004 en Cementos del Caribe S.A., el 7 de diciembre de 2004 en Cementos Paz del Río S.A., el 18 de noviembre de 2005 en Cementos del Nare S.A., el 18 de noviembre de 2005 en Cales y Cementos de Toluviéjo S.A. y el 31 de octubre de 2005 en Cementos del Vallé S.A., se les aplicarán las siguientes tablas de indemnización según corresponda:

PLANTA CAIRO

<i>Años de servicio</i>	<i>Indemnización en días de salario</i>
Menor a 10	78.75 por el primer año y 26.25 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 10	84 por el primer año y 42 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción

PLANTA CARIBE

<i>Años de servicio</i>	<i>Indemnización en días de salario</i>
Menor a 1	45
Mayor o igual a 1 y menor a 5	45 por el primer año y 15 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 5 y menor a 10	45 por el primer año y 20 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 10	45 por el primer año y 40 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción

Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años antes del 1º de enero de 1992 y fuere despedido sin justa causa, el juez de trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización de dinero prevista en el literal D) de esta cláusula. Para decidir el reintegro y la indemnización el

57

juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuera aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por despidos, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

PLANTA CPR

<i>Años de servicio</i>	<i>Indemnización en días de salario básico</i>
Menor a 1	95
Mayor o igual a 1 y menor a 5	115 por el primer año y 42 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 5 y menor a 10	255 por el primer año y 53 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 10	500 por el primer año y 70 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción

El tiempo de servicio a que se refiere la tabla anterior, incluye el periodo trabajado en Acerías Paz del Río S.A. para el personal en cuyo contrato de trabajo en esa empresa hubo sustitución patronal por Cementos Paz del Río S.A.

Parágrafo Especial:

Si durante la vigencia de la convención vigente entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2006, llegare a afiliarse a la organización sindical un trabajador con menos de 7 años de servicio continuo a la empresa, y se le de por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, se le aplicará la siguiente tabla de indemnización:

<i>Años de servicio</i>	<i>Indemnización en días de salario</i>
Menor a 1	60
Mayor o igual a 1 y menor a 5	60 por el primer año y 25 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 5 y menor a 10	60 por el primer año y 35 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 10	60 por el primer año y 50 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción

Para aquellos que se vinculen a la empresa con contrato de trabajo a termino indefinido después del 1 de enero de 2003 y que lleguen a ser beneficiarios de esta convención, en caso de terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo, se les aplicará la indemnización de

la ley incrementada en un 10%.

PLANTA NARE

Años de servicio	Indemnización en días de salario
Menor a 10	106 por el primer año y 41 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción
Mayor o igual a 10	105 por el primer año y 42 por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción

PLANTA TOLCEMENTO

Para los trabajadores cuyo ingreso haya sido antes del 30 de junio del año 2001, la indemnización será la contemplada por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 incrementada en un 100%.

PLANTA VALLE

Años de servicio	Indemnización en días de salario básico
Menor o igual a 1	220
Mayor a 1 y menor o igual a 3	260
Mayor a 3 y menor o igual a 5	443
Mayor a 5 y menor o igual a 7	482
Mayor a 7 y menor o igual a 8	497
Mayor a 8	497 por los ocho años y 74 por cada año subsiguiente al octavo y proporcional por fracción superior a 3 meses.

Durante el periodo comprendido entre el 22 de noviembre de 2.005 y el 21 de noviembre de 2007, la negociación que se requiera realizar con el personal ingresado después del 1 de enero de 1981, por implementación de proyectos que implican reducción de personal, se hará con base en la Tabla anterior, más el 30% del valor de ella. Liquidada en forma independiente, de acuerdo con las condiciones contractuales de cada interesado.

Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el 30 de julio de 2015.

Por los trabajadores

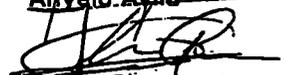
Manuel Fernández

John Durango

Carmelo Mendivil

Nelson Jiménez


Arvelb. Avila


Alexander Garcia


Milton Barracón


Royman Prada


Jerley Garcia


Jose Rolong

Luis Carlos Blandon


Omar Romero

Por La Empresa


Javier Morena

Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel


Alfonso Gonzalez


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumbido


Jesus Garcia


Ramon Grajales


Javier Monsalvo


John Toro


Otoniel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Binton


Samica Losada





CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
APLICACIÓN DE PRIMAS EXTRALEGALES
Artículo 15º Parágrafo transitorio
-Acta Extraconvencional No. 3-

A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos con anterioridad al 10 de noviembre de 2006, se les ha venido aplicando las primas extralegales establecidas en el numeral 2 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A., a partir del 1 de enero de 2007. Durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2006, a estos trabajadores se les aplicó lo establecido en sus contratos colectivos precedentes en lo referente a estas primas extralegales.

Al 10 de noviembre de 2006, se efectuaron los cálculos de las compensaciones a que hubo lugar de acuerdo con lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A.

Al cierre del año 2006 se calculó y pagó la proporcionalidad de la próxima prima de antigüedad a la que tuvo derecho cada trabajador. Esta proporcionalidad se calculó teniendo en cuenta el periodo comprendido entre la fecha de pago de la última prima de antigüedad y la próxima a la que habría tenido derecho.

La prima de vacaciones se pagó de acuerdo con lo establecido en el contrato colectivo aplicable al trabajador al momento de la causación del periodo completo de vacaciones. Lo anterior significa que para quienes tenían periodos completos de vacaciones causados antes del 1 de enero de 2007, recibieron la prima de vacaciones de acuerdo con lo establecido en los contratos colectivos antes del 10 de noviembre de 2006. Por su parte, quienes causen periodos completos de vacaciones a partir del 1º de enero de 2007, recibirán la nueva prestación extralegal establecida para ese evento.

PLANTA VALLE

Para las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos con anterioridad al 1 de septiembre de 2006, que fueran beneficiarias de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 31 de octubre de 2005 entre Cementos del Valle S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales de la Construcción "SUTIMAC" Seccional Yumbó, se acuerda que las primas extralegales establecidas en el numeral 2 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A., serán constitutivas de salario. Igual tratamiento tendrá el valor que haga parte de la compensación del

fondo de auxilios y el pago personal que resultare después de hacer la compensación, como se establece en el parágrafo transitorio del mismo artículo.

PLANTA CAIRO

Para las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos antes del 1 de septiembre de 2006, que fueran beneficiarias de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 7 de diciembre de 2005 entre Cementos El Cairo S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales de la Construcción "SUTIMAC" Seccional Santa Bárbara, se acuerda que la prima extralegal de vacaciones establecida en el numeral 2 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A., será constitutiva de salario.

PLANTA CARIBE

Para las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos antes del 1 de septiembre de 2006, que fueran beneficiarias de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 5 de noviembre de 2004 y modificada el 15 de septiembre de 2006, entre Cementos del Caribe S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Cementos del Caribe "SINDICARIBE" hoy "SINTRARGOS", se acuerda que la prima extralegal de junio establecida en el numeral 2 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A., será constitutiva de salario. Igual tratamiento tendrán 3 días de la prima de diciembre establecida en el mismo artículo.



Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015

Firmas:

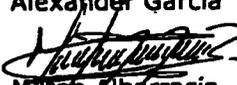
Por los trabajadores:


Manuel Fernandez

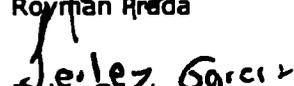

John Durango


Anzeilo Avila

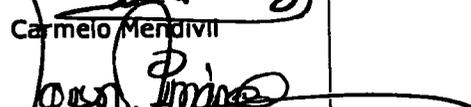

Alexander Garcia


Milton Albarracin


Royman Fredda


Jerley Garcia


Carmelo Mendivil


Nelson Jimenez


Anforso Gonzalez

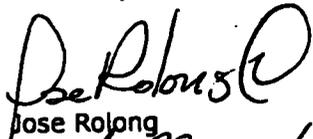

Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumpido


Jesus Garcia


Ramon Grajales



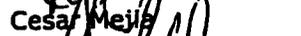

Jose Rolong


Luis Carlos Blandon

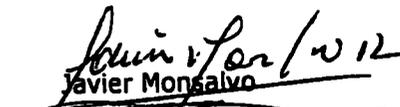

Omar Romero

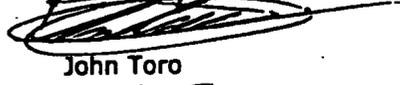
Por la empresa


Javier Moreno


Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel


Javier Monsalvo


John Toro


Otoniel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada



63

CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
VIÁTICOS PARA TRABAJADORES ENFERMOS Y
ACOMPAÑANTE
-Acta Extraconvencional No. 4-

A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos beneficiarias de la Convención Colectiva de Trabajo en la Planta Nare, se les aplicará el siguiente procedimiento para el manejo de viáticos para trabajadores enfermos y acompañante:

Del Fondo de Beneficios Sociales y Económicos establecido en el numeral 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A., se destinará el 20% para constituir un Fondo de Viáticos con el objeto de atender los viáticos para trabajadores enfermos que no estén hospitalizados y acompañante del trabajador enfermo, de acuerdo con la reglamentación.

En el evento que en el transcurso del periodo comprendido entre enero y diciembre de cada año de vigencia de la convención colectiva, el fondo por su utilización sea insuficiente, la Empresa asumirá esa diferencia. Si por el contrario, al cierre del año calendario queda algún excedente, este se distribuirá entre los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de la Planta Nare.

REGLAMENTACIÓN:

- **Viáticos para trabajadores enfermos que no estén hospitalizados**

Los trabajadores enfermos que se trasladen por orden del médico de la Empresa o de la EPS a Medellín, tendrán derecho a efectuar el viaje por vía terrestre (bus o taxi) o por vía aérea en cuanto fuere posible, en los casos de diagnóstico urgente. Igualmente y mientras permanezcan en tratamiento ambulatorio, o sea, siempre que no estén hospitalizados, tendrán derecho al pago de viáticos por cada día incluyendo los de viaje, así:

1. Si la familia del trabajador, entendiéndose por tal en este caso a su esposa o compañera, o a sus padres si es soltero, habita en el valle de Aburrá (Medellín, Envigado, Sabaneta, Bello, Itagüí, Caldas, La Estrella, Girardota y Copacabana), se le reconocerá al trabajador **\$48,350** diarios, durante el primer periodo de vigencia de la convención, incrementado en el IPC + 2%, para el segundo periodo de vigencia y en el porcentaje establecido como incremento salarial para el tercer periodo de vigencia.

2. Si la familia del trabajador no habita en el Valle de Aburrá, la Compañía le reconocerá \$76.650 diarios durante el primer período de vigencia de la convención, incrementado en el IPC + 2%, para el segundo período de vigencia y en el porcentaje establecido como incremento salarial para el tercer periodo de vigencia.

• **Acompañante del trabajador enfermo**

Se pagará transporte y viáticos al acompañante de un trabajador enfermo que deba ser trasladado a Medellín. Esto se hará cuando el viaje del acompañante sea estrictamente necesario a juicio del médico de la Empresa o de la EPS. el transporte y viáticos del acompañante serán iguales a los del trabajador.

Este acompañante se escogerá de una lista de cinco personas que pueden ser o no trabajadores de la Empresa. En este último caso los trabajadores deberán ser de diferentes secciones. Esta lista será suministrada por Sutimac.

Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015.

Firmas:

Por Los trabajadores:


Manuel Fernández


John Durango


Anyelo Avila

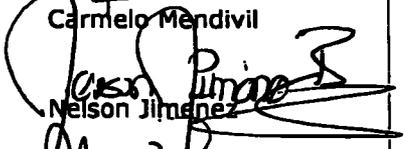

Alexander Garcia


Wilson Barracín

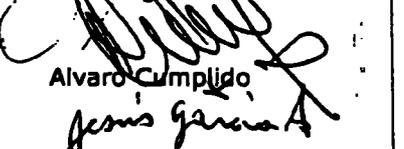

Royman Prada

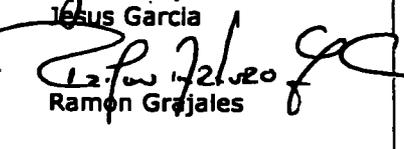

Jerley Garcia


Carmelo Mendivil


Nelson Jimenez


Alfonso Gonzalez


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumplido


Jesus Garcia

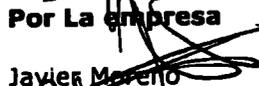

Ramon Grajales


Jose Rolong


Luis Carlos Blandon


Omar Romero

Por La empresa


Javier Moreno


Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel

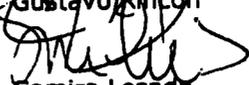

Javier Monsalvo


John Toro


Otoniel Ramirez


Lido Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada



30
31

CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
PAGO DE RECARGOS
-Acta Extraconvencional No. 5-

A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos con anterioridad al 10 de noviembre de 2006, que fueran beneficiarias de las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas el 31 de octubre de 2005 en Cementos del Valle S.A. y el 5 de noviembre de 2004 en Cementos del Caribe S.A, se les aplicará el siguiente esquema de recargos, según corresponda:

Planta Caribe

REMUNERACION FESTIVOS Y TURNOS

La empresa pagará el doble cuando se trabaje un domingo o día feriado, a parte del descanso dominical remunerado. Cuando se labore más de ocho (8) horas, el tiempo excedente se pagará con un recargo del doscientos cincuenta por ciento (250%), es decir un valor total equivalente al trescientos cincuenta por ciento (350%). Cuando se trabaje 25 de diciembre y enero 1º., las horas diurnas laboradas se cancelarán al cuatrocientos por ciento (400%) y las horas nocturnas al cuatrocientos cuarenta por ciento (440%) aparte del descanso remunerado. Cuando los días 25 de diciembre y enero 1º. Coincidan con domingo, las horas diurnas laboradas se cancelarán al quinientos por ciento (500%) y las horas nocturnas quinientos cuarenta por ciento (540%) aparte del descanso remunerado. Así también cuando se trabaje lunes y martes de carnaval y quienes amanezcan el miércoles de ceniza ganarán las horas diurnas con recargo del trescientos por ciento (300%) y las horas nocturnas con recargo del trescientos cuarenta por ciento (340%) aparte del descanso remunerado. Cuando no se trabaje se pagará salario sencillo.

TRABAJO EN DESCANSO Y DOBLE TURNO

Quando un trabajador se encuentra en descanso y es requerido por la empresa para trabajar en cualquier actividad se le remunerará el valor del turno completo con sus respectivos porcentajes. Terminada la labor el trabajador será devuelto a su residencia y si por cualquier razón se tiene que quedar laborando mas de un turno continuo, las horas que haya trabajado en el turno siguiente le darán derecho al pago completo de éste en caso de no haberlo terminado.

Quando un trabajador se encuentre laborando en el turno de 7am a 3pm y continua laborando hasta las 11pm, el segundo turno de 3pm a 11pm se liquidará con recargo del setenta y cinco por ciento (75%), en vez del establecido por la ley.

Quando un trabajador esté laborando en el turno 11pm a 7am y continúe laborando hasta 3pm, el segundo turno de 7am a 3pm se liquidará con recargo del cuarenta y cinco por ciento (45%), en vez del establecido por la ley.

Quando el trabajador se encuentre laborando en el turno de 3pm a 11pm y continúe laborando hasta las 7am, el segundo turno de 11pm a 7am, se

JJ

liquidará con un recargo del ochenta por ciento (80%) en vez del establecido por la ley.

Respecto a los tres turnos citados anteriormente el trabajador podrá elegir si regresa o no a su turno normal de acuerdo a las siguientes alternativas: a) Si el trabajador regresa a laborar su turno normal, las horas extras laboradas se liquidarán con el recargo establecido para este turno; y adicionalmente se le otorgará una bonificación sin incidencia salarial o factor salarial de la siguiente manera: el segundo turno después de 7am a 3pm, ocho mil pesos (\$8.000), el segundo turno después de 3pm a 11pm, cuatro mil pesos (\$4.000), el segundo turno después de 11pm a 7am, seis mil pesos (\$6.000), b) Si el trabajador no regresa a su turno normal y lo toma como descanso, éste (el descanso) no será remunerado y las horas laboradas se liquidarán de acuerdo a los recargos establecidos por la ley.

No tendrán derecho al beneficio de lo pactado en esta cláusula, los trabajadores a quienes se les autoricen cambios de turno, a los que soliciten por su propia conveniencia trabajar en dos turnos continuos para no laborar su siguiente turno, así como también algunos trabajadores de turno que esporádicamente al comenzar la siguiente semana deban laborar dos turnos continuos.

Cuando el trabajador, que labora de 7am a 5pm continúe después de 5pm laborando horas extras, la empresa reconocerá su valor y si éstas terminasen antes de 9pm, le será reconocido el valor del tiempo suplementario hasta esa hora 9pm.

Cuando el trabajador el turno de 7am a 5pm labore extra un sábado en el lapso de 10am a 3pm y terminaren antes de las 3pm, se le pagará hasta esa hora 3pm, y si terminaren antes de 9pm le será reconocido el valor del tiempo suplementario hasta esa hora 9pm.

Cuando el trabajador de 7am a 5pm se programe a laborar un domingo o feriado de 7am a 3pm y si es programado para laborar en una labor específica con previo aviso escrito y termine antes de 3pm, se pagará hasta esa hora y si éstas terminaren antes de 9pm se le pagará hasta las 9pm.

La EMPRESA se compromete a eliminar las causas que eventualmente generan que el trabajador labore 24 horas continuas. En caso extraordinario de que un trabajador labore 24 horas continuas, su siguiente turno laboral será de descanso remunerado y tendrá derecho además a una bonificación de 2 días de salario ordinario. Si un mismo trabajador labore durante el mes calendario tres (3) días completos o más recibirá como bonificación al final del mes tres (3) días de salario ordinario.

REMUNERACION POR TRABAJO NOCTURNO

62
31
32

La empresa pagará a los trabajadores que laboren durante horas nocturnas sencillas, con un recargo del cuarenta por ciento (40%), en vez del treinta y cinco por ciento (35%) establecido por la ley.

32
33

Planta Valle

RECARGO POR TERCER TURNO

El salario de los trabajadores que laboren en el tercer turno, comprendido entre 10:00 P.M. a las 6:00 A.M. se pagará con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

RECARGO POR PROLONGACION DE TURNOS

Cuando un trabajador del 2o. o del 3o. turno deba prolongar su jornada de trabajo por cualquier causa, la prolongación de esa jornada se pagará con un recargo del 100% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Cuando el segundo o tercer turno sea extra, también se pagará con éste recargo del 100%.

Al trabajador que tenga que prolongar su turno, esa prolongación se liquidará y pagará con base en el salario real devengado por el trabajador en el turno prolongado.

RECARGO ESPECIAL

Al personal que labore en los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de Diciembre en el tercer turno, se les pagará adicionalmente a su salario básico, más el recargo convencional por el tercer turno, el ciento treinta por ciento (130%) del salario básico correspondiente al cargo que desempeña.

SALARIO PROMEDIO

Cuando un trabajador de turno sea trasladado a jornada diurna, se le pagará mientras esté en jornada diurna un salario básico igual al promedio de los salarios correspondientes a los dos (2) o tres (3) turnos en que venía laborando y al volver a los turnos rotativos, su salario volverá a ser el que inicialmente tenía en tales turnos.

PAGO DEL DESCANSO COMPENSATORIO

La Empresa pagará el descanso compensatorio, de acuerdo con el salario que esté devengando el trabajador en el turno correspondiente.

Planta Nare

A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos con anterioridad al 27 de septiembre de 2006, que fueran beneficiarias de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 29 de noviembre de 2005 en Cementos del Nare S.A., se les aplicará el siguiente esquema de recargos, según corresponda:

Descanso dominical para quienes hagan uso de permisos en la semana correspondiente

El trabajador que hubiere hecho uso de algún permiso remunerado durante determinada semana, no perderá por ello el derecho al pago

37
34

del descanso por el domingo correspondiente.

Esta estipulación se hace extensiva aún a aquellos permisos no remunerados que no excedan de dos días y que hayan sido concedidos al trabajador por motivos razonables.

Remuneración del trabajo en dominical y festivo

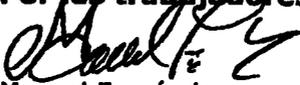
El trabajo dominical y festivo será remunerado conforme lo dispone el Decreto 2351 de 1.965, el cual es hoy ley de la República en virtud de disposición del Congreso.

Si por alguna circunstancia esta norma legal dejare de regir o fuere modificada, la labor en domingos o festivos de los trabajadores a jornal, será remunerada con una bonificación adicional equivalente al 100% del salario del trabajador, siempre y cuando éste no haga uso del descanso compensatorio en la semana siguiente.

Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015.

Firmas:

Por los trabajadores:


Manuel Fernández


John Durango


Anyelo Avila


Alexander Garcia


Miguel Albarraçin


Royman Prada

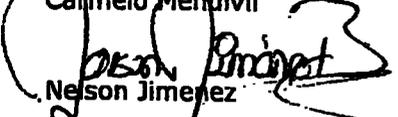

Jerley Garcia


Jose Rolong


Luis Carlos Blandon


Omar Romero

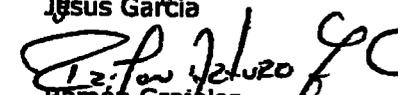

Carmelo Mendivil

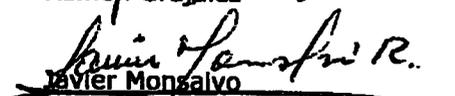

Nelson Jimenez


Alfonso Gonzalez


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumbido


Jesus Garcia


Ramon Grajales


Javier Monsalvo


John Toro


Otoniel Ramirez



18

20
34
35

Por La empresa

~~Javier Moreno~~

~~Cesar Mejia~~

Jose Guillermo Engel

Lied Ferreira

Gustavo Rincon

Samira Losada

JP

21

CEMENTOS ARGOS S.A. – ZONA FRANCA ARGOS S.A.S
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
COMISIÓN RÉGIMEN CONTRACTUAL
-Acta Extraconvencional No. 6-

En cada Planta existirá una comisión local integrada por dos (2) representantes de la organización sindical y dos (2) representantes de la empresa. Los representantes de la empresa serán el Director de Gestión Humana y Administrativa y el Gerente de la Planta o quienes hagan sus veces. Los representantes de la organización sindical deberán ser trabajadores de la respectiva Planta.

La comisión Local se reunirá al menos una vez al mes por convocatoria de la empresa, tendrá agenda previa y su finalidad sera evaluar, retroalimentar, realizar aportes constructivos y proponer planes de acción sobre temas locales tales como, gestión de contratistas, servicios al personal, medio ambiente, productividad, formación, promociones y ascensos, remplazos, traslados, recreación y deportes. Lo anterior no significa que no se puedan continuar haciendo las reuniones de las juntas directivas sindicales con la administración donde se tengan acordadas.

También existirá una comisión nacional integrada por cinco (5) representantes designados por las organizaciones sindicales y cinco (5) representantes de la empresa. Los representantes de las organizaciones sindicales deberán ser trabajadores de las empresas. La comisión nacional se reunirá una vez cada semestre, por convocatoria formal de la Gerencia de Relaciones Laborales y atenderá asuntos de carácter nacional o corporativo y los casos extraordinarios que excedan la competencia de las comisiones locales. Las garantías de transporte aéreo y terrestre, permisos remunerados y viáticos, un día antes y uno después serán asumidos por las empresas.

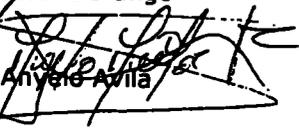
Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015.

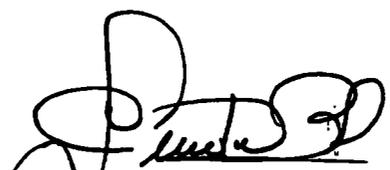
Firmas:

Por los trabajadores:


Manuel Fernández


John Durango

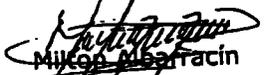

Anyelo Avila


Carmelo Mendivil


Nelson Jiménez


Alfonso Gonzalez


Alexander Garcia


Milton Albaracin

Royman Prada


Jerley Garcia


Jose Rolong


Luis Carlos Blandon


Omar Romero

Por La empresa


Javier Moreno


Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Cumpido


Jesus Garcia

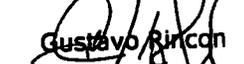

Ramon Grajales


Javier Mensalvo


John Toro


Otoniel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada



CEMENTOS ARGOS S.A.
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
PENSIONES ESPECIALES
-Acta Extraconvencional No. 7-

A las personas vinculadas con contrato de trabajo a Cementos Argos con anterioridad al 10 de noviembre de 2006, que fueran beneficiarias de las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas el 31 de octubre de 2005 en Cementos del Valle S.A., el 7 de diciembre de 2004 en Cementos Paz del Río y el 5 de noviembre de 2004 en Cementos del Caribe S.A., se les aplicará el siguiente régimen de pensiones especiales, según corresponda:

Planta Valle

PENSION DE JUBILACION

La Empresa seguirá reconociendo jubilación al trabajador que cumpla treinta (30) años de servicio continuos o discontinuos en la forma como lo ha venido haciendo voluntariamente hasta la fecha y pagando la pensión completa hasta cuando le corresponda asumir el riesgo al ISS o a la respectiva AFP.

Para computar los treinta (30) años, la Empresa no tendrá en cuenta los períodos de Suspensión del Contrato por Huelga declarada hasta el año mil novecientos setenta y siete (1977).

PARAGRAFO PRIMERO: Para computar los treinta (30) años, la Empresa no tendrá en cuenta los períodos de Suspensión del Contrato por Huelga declarada hasta el año mil novecientos ochenta y tres (1983). Así queda sustituido el segundo párrafo del mencionado artículo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Lo dispuesto en el primer párrafo del texto Planta Valle- PENSION DE JUBILACION, no se aplicará a los Trabajadores que ingresen a trabajar al servicio de la Empresa (CEMENTOS DEL VALLE S.A.), a partir del 24 de mayo de 1998.

PARAGRAFO TERCERO: No obstante lo establecido en el primer párrafo, cada Trabajador con contrato de trabajo celebrado antes del 24 de mayo de 1998 en forma individual, voluntaria libre y espontánea, podrá acordar con la Empresa que su Pensión no se regule de la manera allí establecida y que a cambio se le pague una suma de dinero previamente negociada, como valor compensatorio de la expectativa que la misma le concede. En este caso y de continuar trabajando hasta cuando cumpla las condiciones para pensionarse, lo hará previo el trámite ante la entidad de Seguridad Social a la que se hallare afiliado, el ISS o AFP o entidad que por mandato de la Ley llegare a sustituir a estas en el pago de la jubilación.

PENSION DE INVALIDEZ

Si como consecuencia de una enfermedad no profesional o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, le sobreviene al

trabajador una invalidez que disminuya su capacidad laboral en un cuarenta por ciento (40%) o más en adelante, tendrá derecho si el trabajador tiene veinte (20) años o más de servicio continuo en la Empresa, cualquiera que sea su edad y mientras la invalidez subsista, a una pensión mensual igual a la que le hubiera correspondido como pensión de jubilación, en caso de tener derecho a ésta última.

El estado de invalidez y la disminución de la capacidad laboral serán calificados por el médico de la Empresa, teniendo en cuenta el concepto de médicos especialistas particulares que puede presentar el trabajador.

Esta pensión especial de invalidez, se excluye con las legales de jubilación e invalidez.

Planta Caribe

Cuando un trabajador se invalida definitivamente a consecuencia de un accidente de trabajo y tenga más de veinte (20) años de servicios, la empresa le pagará la pensión de jubilación sin tener en cuenta su edad. No obstante, si el ISS le reconoce al trabajador una pensión de vejez o la ARP de invalidez, la empresa solo pagará la diferencia hasta completar el monto de la pensión de jubilación.

Planta CPR

Para los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo de ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., antes de que operara la escisión de CEMENTOS PAZ DEL RÍO S.A., esto es, antes del 1º de junio de 1994, y que estuvieron inmersos en la sustitución patronal del contrato de trabajo de ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. por CEMENTOS PAZ DEL RÍO S.A., se les aplicará el siguiente régimen de pensiones especial:

PENSIONES DE JUBILACIÓN

1. Los trabajadores que a la fecha de expedición del laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan más de 20 años de servicio, cuando cumplan 55 de edad si son hombres o 50 si son mujeres, serán pensionados por la Empresa con una suma igual al 75% del salario promedio del último año de servicios, siempre y cuando la pensión pueda ser compartida con el ISS, bien porque se hayan pagado las sumas requeridas o porque tenga derecho a seguirlas pagando.
2. En cuanto el trabajador deba seguir cotizando o el ISS admita que lo haga, es su obligación y la de la Empresa pagar estas cuotas.
3. Una vez el ISS otorgue la pensión, la Empresa sólo quedará obligada a cubrir el mayor valor si hubiere diferencia entre la pensión de vejez y la que venía siendo cancelada por ella.
4. Los trabajadores que a la fecha de expedición del laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan entre 18 y 20 años de

servicio, serán jubilados por la Empresa cuando cumplan 20, y 57 años de edad los hombres y 52 años las mujeres, en idénticas condiciones y bajo las mismas modalidades de los numerales 1º a 3º precedentes.

5. Los trabajadores que a la fecha de expedición del laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan entre 15 y 18 años de servicio, serán jubilados por la Empresa cuando cumplan 20, y 59 años los hombres y 54 las mujeres, en idénticas condiciones y bajo las mismas modalidades de los numerales 1º a 3º.
6. Si la institución a la que se encuentre afiliada la Empresa para cubrir los Riesgos Profesionales (Administradora de Riesgos Profesionales - ARP -) concede al trabajador con derecho a pensión de jubilación, una pensión de invalidez, la obligación de la Empresa se limitará a cubrir la diferencia, si la hubiere, entre la pensión de Invalidez y de Jubilación.
7. En cualquiera de los eventos anteriores, el pensionado, al llegar a la edad establecida por el ISS estará obligado a solicitar y tramitar su pensión de vejez por cuanto la obligación de la Empresa será la de cubrir la diferencia si la hubiere.
8. La Empresa reconocerá la pensión de jubilación contemplada en el numeral 1º anterior a los trabajadores que al iniciarse la obligación de asegurarse al riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte tuvieren cumplidos 20 años de servicios.

Parágrafo: la Empresa continuará prestando a sus trabajadores jubilados con pensión compartida con el ISS, sumas equivalentes a las mesadas pensionales que se causen entre la fecha de la solicitud y la fecha de reconocimiento, siempre que sea solicitado por el interesado oportunamente y el ISS acepte la autorización de pago a favor de la Empresa.

Este procedimiento deberá seguir siendo garantizado por el jubilado, como hasta ahora ha sido mediante la firma de los documentos acostumbrados, a saber: pagaré a favor de la Empresa y carta pro forma de autorización al Tesorero del Instituto de Seguros Sociales aceptada por éste para que el cheque por concepto de las mesadas objeto del préstamo originado en la pensión que debe cubrir el Instituto, sea girado y entregado a Cementos Argos S.A.

Esta acta hace parte integral de la convención colectiva de trabajo firmada entre las partes el día 30 de julio de 2015.

Firmas:

Por los trabajadores:


Manuel Fernández


Carmelo Mendivil

John Durango

John Durango

Arvelo Avila

Arvelo Avila

Alexander Garcia

Alexander Garcia

Milton Barracin

Milton Barracin

Royman Prada

Royman Prada

Jerley Garcia

Jerley Garcia

Jose Rolong

Jose Rolong

Luis Carlos Blandon

Luis Carlos Blandon

Omar Romero

Omar Romero

Por La empresa

Javier Morena

Javier Morena

Cesar Meria

Cesar Meria

Jose Guillermo Engel

Jose Guillermo Engel

Nelson Jimenez

Nelson Jimenez

Alfredo Gonzalez

Alfredo Gonzalez

Jose Eugenio Hernandez

Jose Eugenio Hernandez

Alvaro Cumpido

Alvaro Cumpido

Jesus Garcia

Jesus Garcia

Ramon Grajales

Ramon Grajales

Jesus Monsalvo

Jesus Monsalvo

John Toro

John Toro

Otoniel Ramirez

Otoniel Ramirez

Lied Ferreira

Lied Ferreira

Gustavo Binson

Gustavo Binson

Samira Losada

Samira Losada

27

**CEMENTOS ARGOS S.A. – ZONA FRANCA ARGOS S.A.S –
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BENEFICIOS Y PERMISOS SINDICALES**

Artículo 6º

-Procedimiento No. 1-

BENEFICIOS:

Para el funcionamiento de la organización sindical la Empresa reconocerá la suma acordada en la convención colectiva en su artículo 6º. y se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- ✓ El pago se hará en el mes de enero de cada año de vigencia.
- ✓ La suma reconocida será distribuida entre las diferentes seccionales, de acuerdo como se ha hecho hasta ahora.

PERMISOS:

Para actividades inherentes a la organización sindical, la Empresa reconocerá los permisos determinados en la Convención Colectiva de Trabajo de Cementos Argos S.A. – Zona Franca Argos S.A.S – Concretos Argos S.A.- artículo 6º. y se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- ✓ Estos permisos serán distribuidos entre las diferentes plantas de acuerdo como se ha hecho hasta ahora.
- ✓ El permiso será solicitado por la Junta Directiva seccional ante la respectiva Dirección de gestión humana y administrativa o quien haga las veces.
- ✓ La solicitud se hará por escrito con cuarenta y ocho -48- horas de anticipación, en esta se debe incluir el nombre del trabajador(es) y las fechas de los días de permiso.
- ✓ Los permisos sindicales reconocidos en la convención colectiva, serán aprobados conforme a este procedimiento, siempre y cuando no ocasionen perjuicios o afecten el normal desarrollo de las actividades en las plantas.
- ✓ La Dirección de Gestión Humana y administrativa o quien haga las veces, deberá analizar oportunamente cada caso realizando las gestiones que correspondan. La respuesta deberá comunicarse dentro de las cuarenta y ocho -48- horas siguientes al recibo de la solicitud.

TABLA DE DISTRIBUCIÓN

Planta	Permisos anuales - días -	Beneficios sociales en salarios
Nari	890	205,771
Cairo	650	228,171
Rioclaro	174	89,471
Sogamoso	280	73,071
Valle	1053	194,471
Cartagena	397	86,671
Tólviejo	356	107,971
Totales	3.800	1.300

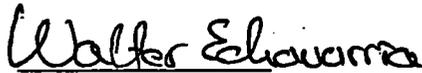
Para la adecuada aplicación de estos beneficios y permisos, su distribución o modificación deberá ser informada por la Organización Sindical a la Administración de la Empresa.

Este procedimiento se firma entre las partes el día 21 de junio de 2018

Por SUTIMAC

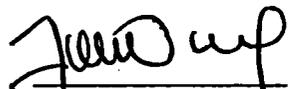

Osniel Ramirez

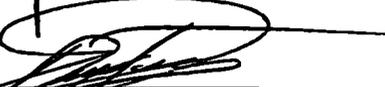

Eddie Lenis


Walter Echavarría


Alveiro Mesa


Royman Prada

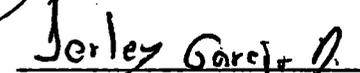

John Jairo Quintero


Javier Montañez


Luis Carlos Blandón


Manuel Fernández Leguía


José Eugenio Hernández


Jerley García


John García


Carmelo Mendivil


Cristian Peña


Leon Darío Cuartas

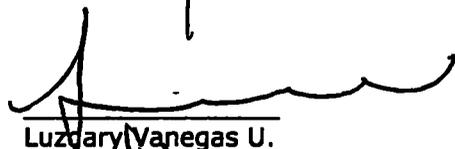


Álvaro Cumplido

Por LAS SOCIEDADES,



Cesar Mejia M.



Luzmary Vanegas U.



Javier Moreno



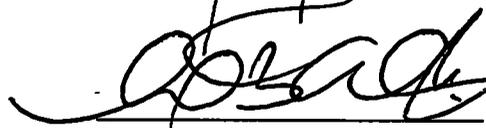
Cristina Ortiz



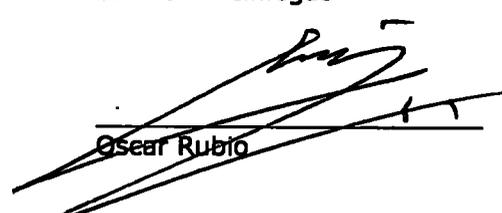
Omar Romero



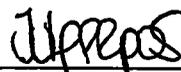
Gustavo Rincon



Carmen Arciniegas



Oscar Rubio



July P. Restrepo Sierra

80

CEMENTOS ARGOS S.A. – ZONA FRANCA ARGOS S.A.S
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
DESARROLLO PROFESIONAL POR ASCENSOS
-Procedimiento No. 3-

El plan de desarrollo buscará darle a los (las) trabajadores(as) la capacitación que facilite la participación de los (las) mismos (as) dentro de las convocatorias que sean generadas. Cuando se requiera llenar una vacante en los cargos contemplado en la convención colectiva, se seguirán los siguientes pasos:

1. Se fijará en carteleras de la planta donde se presente la Vacante el aviso de Convocatoria a Promoción, para dar a conocer el cargo, las plazas que se van a proveer y los requisitos que deben cumplir los (las) candidatos (as); indicando las fechas en que se llevarán a cabo las pruebas teóricas y prácticas, fechas que no excederán el término de diez (10) días hábiles contados a partir del vencimiento de la inscripción. Dicho aviso estará fijado por un término no mayor de diez (10) días hábiles.
 2. Las personas interesadas, deberán inscribirse en las Oficinas de Gestión Humana de la planta.
 3. El temario de los exámenes tanto Teórico como Práctico, versará sobre asuntos referentes a la Descripción del Cargo para el cual se efectúa la promoción.
 4. Se evaluará la historia laboral en materia de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de los (las) candidatos (as) para definir la continuidad de su participación.
 5. Cada candidato (a) tendrá la oportunidad de presentar la prueba teórica y la prueba práctica. La prueba teórica tendrá un valor del 30% y será un cuestionario con preguntas cerradas, tipo selección múltiple, apareamiento o identificación de partes en una gráfica. Cada pregunta de esta prueba tendrá el puntaje asignado. Las pruebas prácticas tendrán un valor del 70%.
 6. El examen se gana con un puntaje superior al 60% como resultado del promedio de la prueba práctica y teórica. De los (las) candidatos (as) evaluados (as) que ganen el examen, se nombrará al (la) trabajador(a) que obtenga el mayor puntaje. De resultar empate en los resultados, se preferirá al (la) candidato (a) de mayor antigüedad en la empresa y de continuar el empate se escogerá la persona que ocupe el cargo del nivel anterior.
- 84
- 69

7. Efectuadas las pruebas teóricas y prácticas, la Empresa dispondrá hasta de diez (10) días hábiles para dar a conocer los resultados.
8. Cada trabajador(a) tendrá la oportunidad de conocer y revisar los resultados de las pruebas teóricas y prácticas presentadas y si lo requieren, una copia del examen.
9. Los (las) participantes y la organización sindical tienen tres (3) días hábiles para verificar los resultados y solicitar la revisión de los mismos. Posterior a este tiempo se publicarán los resultados del (la) ganador(a) de la vacante.
10. Para cada cargo sólo se llenarán el número de plazas convocadas.
11. En los procesos de ascensos, tienen prioridad los (las) trabajadores (as) de la respectiva planta donde se genere la vacante, sobre los de otras plantas.
12. En caso de no encontrarse candidatos (as) que cumplan el perfil requerido - formación o experiencia equivalente - y los requisitos del cargo, dentro de los (las) participantes en la convocatoria, se extenderá la búsqueda de candidatos (as) al mercado externo.
13. Las pruebas aplicadas tendrán una vigencia de 6 meses para los casos donde se evalúe el (la) candidato(a) para una vacante similar a la que había optado.
14. Cuando uno o varios (as) trabajadores (as) gane (n) la convocatoria, serán promovidos (as) al cargo que se presentaron el día que se publique los resultados.
15. Cuando un(a) trabajador(a) sea promocionado a un cargo cuyo salario básico mensual sea superior a su salario actual, se le ajustará su salario a ese valor.
16. Cuando un(a) trabajador(a) sea promocionado (a) a un cargo cuyo salario básico mensual sea inferior a su salario actual, se le reconocerá adicional a su salario actual, un bono único no constitutivo de salario equivalente a la diferencia entre el salario mensual del cargo al cual se promociona y el salario mensual de su cargo actual en la estructura, multiplicado por 24.

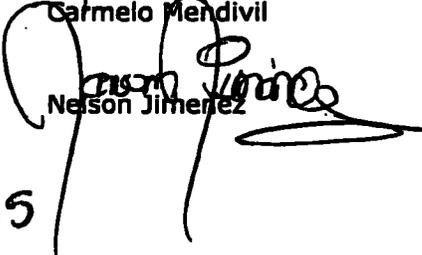
Este procedimiento se firma entre las partes el día 30 de julio de 2015

Firmas:

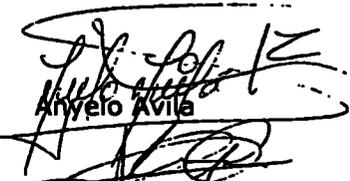

Manuel Fernández


John Durango

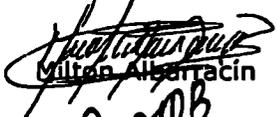

Carmelo Mendivil


Nelson Jimenez

85

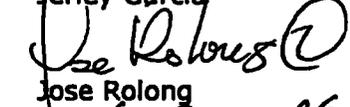

Anyelo Avila


Alexander Garcia


Milton Albarracin


Royman Prada

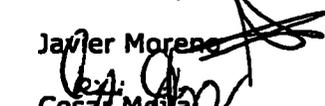

Jerley Garcia


Jose Rolong


Luis Carlos Blandon

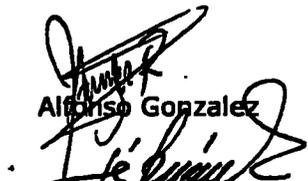

Omar Barrero

Por La empresa

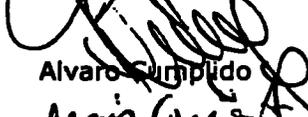

Javier Moreno


Cesar Mejia


Jose Guillermo Engel


Alvaro Gonzalez


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Curiplido


Jesus Garcia


Ramon Grajales


Javier Monsalvo


John Toro


Otomiel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Bincón


Samira Losada

53

CEMENTOS ARGOS S.A. - ZONA FRANCA ARGOS S.A.S
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA

Artículo 16°.

-Procedimiento No. 4-

1. OBJETIVO

Solución de vivienda a la población trabajadora beneficiaria de la Convención Colectiva mediante adquisición, construcción, mejora y liberación de gravámenes -originados en la solución de vivienda con entidades vigiladas por el Estado-.

2. MONTO DEL FONDO Y TASAS DE INTERÉS

El monto del fondo rotatorio para vivienda será de 11.000 smmlv. Los préstamos para los trabajadores serán sin intereses.

Los incrementos en el fondo serán destinados solo para las opciones de compra y construcción, los que se recauden por recuperación de cartera se distribuirán en un 60% para la opción de compra y construcción y un 40% para la opción de mejora y liberación.

Parágrafo transitorio: El fondo especial de vivienda de la Planta Nare tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2015.

3. CUANTÍA DEL CRÉDITO Y CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO

La cuantía se establece hasta 90 smmlv para compra y construcción y hasta 45 smmlv para mejora y liberación, siempre y cuando la suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no superé el 50% del salario básico mensual del trabajador.



4. PLAZO

- Para compra y construcción hasta 96 meses.
 - Para mejora y liberación hasta 48 meses.
- 

5. FORMAS DE AMORTIZACIÓN DEL CRÉDITO

La define la capacidad de pago del trabajador de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Por descuento de nómina cuota fija según sistema de pago, no inferior al 15% de los salarios devengados.

87

72

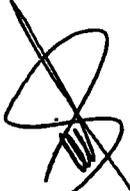
- 84
- Cuotas adicionales: 100% de las cesantías liquidadas anualmente.
 - Cuotas parciales de las prestaciones legales y extralegales a discreción del deudor.
 - Se pueden hacer abonos extraordinarios cuando el trabajador lo considere.

6. REQUISITOS PARA ACCEDER AL CRÉDITO

- La propiedad a comprar, construir, reformar o liberar deberá estar destinada siempre a la vivienda del trabajador y su grupo familiar.
- Antigüedad mínima de 2 años en La Empresa.
- La suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no puede superar el 50% del salario básico mensual del trabajador.
- Concepto favorable de quien adelantó el estudio de la inversión.
- Cumplimiento de requisitos legales de la vivienda a comprar, construir o mejorar.
- Avalúo comercial del inmueble a adquirir.
- Quienes posean vivienda y apliquen a un crédito para cambio de vivienda, deberán destinar el producto de la venta de la primera para la adquisición del nuevo inmueble.

7. SOLICITUD DE NUEVOS CRÉDITOS

Se puede solicitar un nuevo crédito para compra, construcción, mejora o liberación de gravamen si el anterior ha quedado satisfecho o cancelado y haya transcurrido un año.



8. FECHA DE ENTREGA DE LA SOLICITUD

La solicitud de crédito se entrega a la Dirección Administrativa de su sede de trabajo habitual, mediante formato establecido, dentro de los 15 primeros días de los meses de enero, abril, julio y octubre. Se notificará a cada trabajador y al sindicato la aprobación o no de su solicitud dentro del trimestre respectivo.

9. FECHA DE RADICACIÓN DE SOLICITUD DE CRÉDITO DE VIVIENDA

Se considera como fecha de radicación de una solicitud de crédito de vivienda, aquella en la que el trabajador presenta el formulario debidamente diligenciado. Dicha fecha es tenida en cuenta para efectos de asignación de turnos en el proceso de aprobación.



10. CRITERIOS PARA CLASIFICACIÓN DE SOLICITUDES

85

Las solicitudes se clasifican con base en el siguiente orden de prelación para su estudio y posterior desembolso, teniendo en cuenta al interior de cada uno de los siguientes grupos, la antigüedad del trabajador:

- No poseer vivienda propia el trabajador ni su cónyuge o compañero(a) permanente.
- Poseer vivienda propia el trabajador o su cónyuge o compañero(a) permanente y no haber sido beneficiario de un crédito de vivienda por parte de la Compañía.
- No poseer vivienda propia el trabajador ni su cónyuge o compañero(a) permanente y haber sido beneficiario de un crédito de vivienda por parte de la Compañía.
- Poseer vivienda propia trabajador o su cónyuge o compañero(a) permanente y haber sido beneficiario de un crédito de vivienda por parte de la Compañía.

11. DOCUMENTACIÓN SOPORTE PARA DESEMBOLSO

Para compra de vivienda

- El desembolso del crédito requerirá de promesa de compraventa y certificado de tradición y libertad con fecha de expedición no mayor a 30 días.
 - Constitución de hipoteca en primer grado a nombre de la Empresa
 - Podrá aceptarse hipoteca en segundo grado cuando el bien sea financiado conjuntamente con una entidad financiera.
 - Para desembolsos previos a la constitución de la garantía hipotecaria se requerirá pagaré en blanco y carta de instrucciones.
 - Visita técnica del inmueble
- 

Para construcción y mejoras

- El desembolso del crédito requerirá escritura pública registrada del lote.
 - Constitución de hipoteca en primer grado a nombre de la Empresa una vez se termine la construcción.
 - Para desembolsos previos a la constitución de la garantía hipotecaria se requerirá pagaré en blanco y carta de instrucciones Licencia de construcción aprobada por los organismos de planeación urbana.
 - Planos y presupuesto de la obra.
 - La compañía podrá hacer visitas de seguimiento o interventoría a la obra cuando lo considere conveniente.
- 

12. DESEMBOLSO DE CRÉDITOS APROBADOS

89

74

El desembolso de los créditos aprobados estará condicionado a la disponibilidad de recursos del fondo, que operará bajo la figura de fondo rotatorio. El trabajador contará con un plazo de seis meses para hacer uso de estos recursos una vez sean aprobados.

13. GARANTÍAS

Garantía real por encima de 18.000.000 millones de pesos m/l. y garantía personal hasta menos de 18.000.000 millones de pesos m/l pagaré en blanco con carta de instrucciones.

14. RETIRO DEL TRABAJADOR

En caso de retiro de la compañía, si el crédito tiene origen en la jubilación del trabajador, éste continúa con las mismas condiciones de plazo e intereses. En caso de retiro del trabajador por otras causas, la Empresa descontará el saldo de la deuda, de su liquidación de prestaciones sociales y demás acreencias laborales. Si no se llega a cubrir el monto de la deuda, la compañía reliquidará con una tasa de interés del IPC para aquellos trabajadores que hallan sido retirados sin justa causa, e IPC + 6 puntos para aquellos trabajadores que hallan sido retirados con justa causa.

15. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

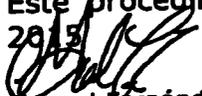
En caso de fallecimiento del trabajador, se condonará el saldo insoluto de su deuda.

En caso de que el trabajador tenga pérdida total de su capacidad laboral certificada por el sistema de seguridad social, se le condonara el 50% de la deuda que tenga con la empresa por concepto de crédito de vivienda, a la fecha de dicha certificación.

PARAGRAFO: COMITÉ DE ASIGNACION DE CREDITOS:

Se conformara un comité integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la empresa, con el objetivo de asignar los créditos de vivienda conforme con el procedimiento vigente, velar por su buena utilización y proponer estrategias para optimizarlos.

Este procedimiento se firma entre las partes el día 30 de julio de

2015

Manuel Fernández


Carmelo Mendivil

John Durango
John Durango

Anye lo Avila
Anye lo Avila

Alexander Garcia
Alexander Garcia

Milton Alvaracin
Milton Alvaracin

Royman Prada
Royman Prada

Lerley Garcia
Lerley Garcia

Jose Rolong
Jose Rolong

Luis Carlos Brandon
Luis Carlos Brandon

Omar Romero
Omar Romero

Por La empresa

Javier Moreno
Javier Moreno

Cesar Mejia
Cesar Mejia

Jose Guillermo Engel
Jose Guillermo Engel

Nelson Jimenez
Nelson Jimenez

Alfonso Gonzalez
Alfonso Gonzalez

Jose Eulgenio Hernandez
Jose Eulgenio Hernandez

Alvaro Cuapido
Alvaro Cuapido

Jesus Garcia
Jesus Garcia

Ramon Graales
Ramon Graales

John Toro
John Toro

Gerardo Ramirez
Gerardo Ramirez

Lied Ferreira
Lied Ferreira

Gustavo Rincon
Gustavo Rincon

Samira Losada
Samira Losada

88

**CEMENTOS ARGOS S.A. - ZONA FRANCA ARGOS S.A.S -
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
VENTA DE PRODUCTOS DE CEMENTOS ARGOS
Artículo 13º**

-Procedimiento No. 5-

- Los trabajadores de Cementos Argos S.A., Zona Franca Argos S.A.S y Concretos Argos S.A. podrán comprar con descuento cualquiera de sus productos.
- El cemento puede ser comprado por el trabajador, para su uso, el de un familiar hasta primer grado de consanguinidad.
- No existen límites de cantidad mínimos ni máximos- en la compra de los productos.
- El valor de la compra depende de la cantidad de producto que se vaya a comprar y del lugar de entrega del mismo, pero el descuento no varía por la cantidad comprada ni por el lugar de entrega.
- El descuento a la fecha de la firma de la convención para distribuidores mayoristas es del 11% sobre el precio de venta al público sin embargo este puede variar de acuerdo al mercado. Cualquier cambio lo determinará la Gerencia de Negocio Masivo, quien oportunamente informará los cambios que se presenten.
- No se permite realizar compras para comercializar o revender el producto y hacerlo se considera un beneficio indebido
- No hay restricciones en cuanto al tipo de inmueble o de obra en la cual se va a utilizar el producto.
- Las modalidades de pago y pedidos se realizaran conforme a los procedimientos establecidos en la compañía.

Este procedimiento se firma entre las partes el día 30 de julio de 2015

Firmas:

Por los trabajadores: Manuel Fernández Mendivil

John Durango

Arjelo Ariza

Nelson Jiménez

Alfonso González

Carmelo


Alexander Garcia


Milton Albarracin


Royman Prada


Jeffrey Garcia


Jose Rolong

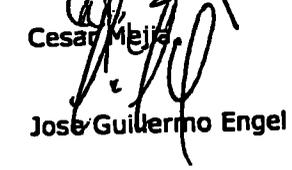

Luis Carlos Blandon


Omar Romero

Por La Empresa

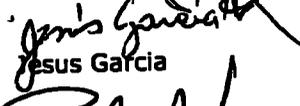

Javier Moreno


Cesar Mejia

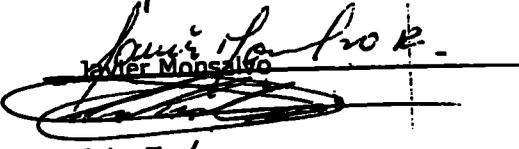

Jose Guillermo Engel


Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Campido


Jesus Garcia


Ramon Grajales


Javier Monsalvo


John Toro


Otoniel Ramirez


Lied Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada



90

CEMENTOS ARGOS S.A. - ZONA FRANCA ARGOS S.A.S
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO PAGO DE SALARIOS
-Procedimiento No. 6-
PROCEDIMIENTO PARA PAGO DE SALARIOS

A partir del 10 de noviembre de 2006 en Cementos Argos S.A., el salario se viene pagando quincenalmente por consignación. Para tal fin, aquellos salarios que antes del 10 de noviembre de 2006 estuvieren determinados en valor día, fueron convertidos a valor mes, así:

$$\text{Valor mes} = \frac{\text{Valor día} \times 365}{12}$$

En Zona Franca Argos S.A., el salario se paga quincenalmente por consignación.

El costo que se genere por el manejo de la tarjeta debito, con la entidad bancaria que la Empresa contrate, será asumido por esta.

Los días de pago de la nómina serán el 14 y 29 de cada mes.

Este procedimiento se firma entre las partes el día 30 de julio de 2015

Firmas:

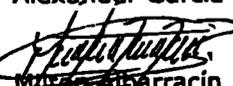
Por los trabajadores:


Manuel Fernández

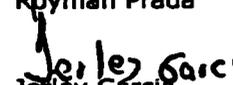

John Durango


Arvelo Avila


Alexander Garcia


Milton Albarracin

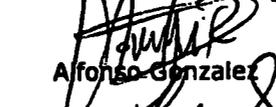

Romyán Prada


Jerley Garcia


Jose Rolong

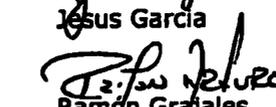

Carmelo Mendivil


Nelson Jimenez


Alfonso Gonzalez

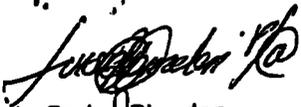

Jose Eugenio Hernandez


Alvaro Curoplido


Jesus Garcia


Ramon Grajales


Javier Monsalvo


Luis Carlos Blandon


Omar Romero

Por La empresa

Javier Moreno 

Cesar Meza 

Jose Guillermo Engel 



John Toro


Otoniel Ramirez


Lieb Ferreira


Gustavo Rincon


Samira Losada



92

CEMENTOS ARGOS S.A. - ZONA FRANCA ARGOS S.A.S
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
PRÉSTAMOS PARA EDUCACION

Artículo 18º

Procedimiento No. 7

1. OBJETIVO

Facilitar créditos para el pago de la matrícula de educación superior formal al trabajador o a los hijos que hagan parte de su grupo familiar en el sistema de seguridad social, en instituciones educativas y programas que tengan certificación del ICFES y del Ministerio de Educación

2. MONTO DEL FONDO Y TASAS DE INTERÉS

El monto del fondo rotatorio para créditos educativos será de 1.200 smmlv. Los préstamos para los trabajadores tendrán una tasa de interés del IPC anual - IPC de los 12 meses anteriores al desembolso -.

Para el segundo periodo de vigencia el fondo rotatorio ascenderá a 700 smmlv. y para el tercer año de vigencia será de 1.000 smmlv.

3. CUANTÍA DEL CRÉDITO Y CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO

La cuantía se establece hasta 4 smmlv, sin exceder el 70 % del valor de la matrícula por período lectivo - semestral o anual según el programa académico -. El crédito será aprobado siempre y cuando la suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no superé el 50% del salario básico mensual del trabajador.



4. PLAZO

El crédito tendrá un plazo igual al período lectivo semestral o anual, según el programa académico.

5. FORMAS DE AMORTIZACIÓN DEL CRÉDITO

La define la capacidad de pago del trabajador de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Por descuento de nómina cuota fija según sistema de pago
- Cuotas parciales de las prestaciones legales y extralegales a discreción del deudor.
- Se pueden hacer abonos extraordinarios cuando el trabajador lo considere.

6. REQUISITOS PARA ACCEDER AL CRÉDITO

- El crédito será para destinación exclusiva del trabajador o de los hijos que hagan parte de su grupo familiar en el sistema de seguridad social.

- Antigüedad mínima de 1 año en Cementos Argos S.A. - Zona Franca Argos S.A.
- La suma de todas las deducciones por nómina incluyendo la proyección de la cuota del nuevo préstamo no puede superar el 50% del salario básico mensual del trabajador.
- La institución y el programa educativo debe ser autorizada por el ICFES y el Ministerio de Educación.
- El trabajador solo podrá tener un crédito por este concepto a la vez, ya sea por el mismo o por uno de sus hijos.

7. FECHA DE ENTREGA DE LA SOLICITUD

La solicitud de crédito se entrega a la Dirección DE Gestión Humana y Administrativa de su sede de trabajo habitual, mediante formato establecido, dentro de los 15 primeros días de los meses de mayo y noviembre de cada año.

Se notificará a cada trabajador la aprobación o no del crédito.

8. DOCUMENTACIÓN SOPORTE PARA DESEMBOLSO

El trabajador que haya sido notificado de la aprobación de su crédito, deberá presentar la colilla de pago de la matrícula de la Institución de estudios superiores.

9. DESEMBOLSO DE CRÉDITOS APROBADOS

El desembolso de los créditos aprobados estará condicionado a la disponibilidad de recursos del fondo. El pago se hará directamente a la Institución Educativa.



10. GARANTÍAS

Pagaré en blanco con carta de instrucciones y Seguro de vida deudores

11. RETIRO DEL TRABAJADOR

En caso de retiro del trabajador, la Empresa descontará el saldo de la deuda, de su liquidación de prestaciones sociales y demás acreencias laborales. Si no se llega a cubrir el monto de la deuda, la Compañía continuará cobrando con una tasa de interés del IPC + 4 puntos.

12. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento del trabajador, se condonará el saldo insoluto de su deuda.



13. CRITERIOS DE ASIGNACION

En el evento en que la sumatoria de los créditos solicitados supere los recursos disponibles del fondo, los recursos se distribuirán de forma proporcional.

Este procedimiento se firma entre las partes el día 30 de julio de 2015.

Firmas:

Por los trabajadores:

Manuel Fernández

John Durango

Arnyelo Avila

Alexander Garcia

Milton Albarracín

Royman Prada

Jerley Garcia

Jose Rolong

Luis Carlos Blandon

Omar Romero

Por La empresa

Javier Morena

Cesar Mejia

Jose Guillermo Engel

Carmelo Mendivil

Nelson Jimenez

Arturo Gonzalez

Jose Eugenio Hernandez

Alvaro Cumplico

Jesus Garcia

Ramon Grajales

Javier Monsalvo

John Toro

Otoniel Ramirez

Lied Ferreira

Gustavo Rincon

Samira Losada

95

CEMENTOS ARGOS S.A – ZONA FRANCA S.A.S.
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA FONDO ESPECIAL NARE
-Procedimiento No. 8-

1. OBJETIVO

Solución para compra de vivienda a la población trabajadora de Planta Nare beneficiaria de la convención colectiva.

Parágrafo transitorio: El fondo rotatorio, crédito especial de vivienda 2.000 millones de pesos Planta Nare sin intereses tendrá vigencia hasta el 31 de Agosto del 2018.

2. CUANTIA DEL CREDITO Y CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO

La cuantía de las solicitudes de crédito será de acuerdo con el procedimiento No.4 para préstamos para vivienda.

3. PLAZO

El plazo de las solicitudes de crédito será de acuerdo con el procedimiento No.4 para préstamos para vivienda.

4. FORMAS DE AMORTIZACIÓN DEL CREDITO

La define la capacidad de pago del trabajador de acuerdo a los siguientes parámetros:

- La cuota del este préstamo será de \$400.000 pesos (Cuatrocientos mil pesos) mensuales, cuando se tome el 100% del préstamo. Si el monto es inferior al actual para compra de vivienda se calculara por la amortización de los 96 meses incluyendo las cesantías.
- Pignoración del 100% de las cesantías
- Cuotas parciales de las prestaciones legales y extralegales a discreción del deudor.
- Se pueden hacer abonos extraordinarios cuando el trabajador lo considere.

5. REQUISITOS PARA ACCEDER AL CREDITO

Este fondo de vivienda se adjudicara a los 40 trabajadores(as) de acuerdo al orden del listado presentado por la organización sindical SUTIMAC, quedando de la siguiente manera

Puesto	Nombre y Apellidos
1	Wismar Ernesto Palacio
2	Nelson Antonio Palencia

3	Rigoberto Aguirre Molina
4	Avelino Sanchez Bustos
5	Abelardo Herrera Perez /
6	Luis Eduardo Aguilar Ramirez
7	Wilson Alberto Castrillon
8	Jorge Eliecer Lozano Marquez
9	Andres Guillermo Arrollo
10	Walter Augusto Orrego
11	Roinson Orrego Jaramillo
12	Alexander Sanchez Bustos
13	Martin Emilio Valencia
14	Luis Alfonso Espinosa Escobar
15	Carlos Andres Castrillon
16	Dairo Antonio Amariles Mazo
17	Luis Carlos Blandon Aguirre
18	John Mario Echeverri Perez
19	Wilson Villarruel Amariles
20	Gabriel Villa Arango
21	Rodrigo Sanchez Bustos
22	Hernan Guzman Vanegas
23	Cesar Alberto Valenzuela
24	Luis Amin Cuesta Palma
25	Absalon Alberto Alvarez
26	Eliecer Arevalo
27	Jhon Jaime Montoya
28	Carlos Ivan Sepulveda Zuleta
29	Rubiel Gualdo Bustamante
30	Elver de Jesus Lazcarro Mesa
31	Jonn Fernando Toro
32	Jesus Maria Ruiz Romero
33	Santiago Duque Rojas
34	Alvaro Javier Tello
35	Albert Leonardo Montoya
36	Augusto de Jesús Daza Daza
37	Yudi Maritza Quintero Uribe
38	Bibiano Valencia Nieto
39	Henry Aristides Gomez
40	Hernan Darío Lozano

- Después de adjudicado el préstamo, el trabajador tendrá cinco días hábiles para definir si lo acepta, en caso que el trabajador no lo acepte en este término quedara encabezando para la próxima adjudicación. En caso contrario quedara penalizado por un año.
- El trabajador tendrá 4 meses para hacer el uso del préstamo.

Nota: Todos los préstamos se adjudicaran en los cinco primeros días de cada mes de acuerdo a la disponibilidad de recursos del fondo rotario.

6. DOCUMENTACIÓN SOPORTE PARA DESEMBOLSO

Se aplica la misma documentación que está estipulada en el procedimiento 4 de la convención colectiva de trabajo.

7. DESEMBOLSO DE CREDITOS APROBADOS

El desembolso de los créditos aprobados estará condicionado a la disponibilidad de recursos del fondo, que opera bajo la figura de fondo rotatorio. Los últimos diez (10) prestamos desembolsados antes del 1 de septiembre de 2015 no serán incluidos en el monto de los 2.000 millones con relación a las adjudicaciones que se hagan a partir del 1 de septiembre que rige la convención colectiva de trabajo.

8. RETIRO DEL TRABAJADOR

En caso de retiro de la compañía, si el crédito tiene origen en la jubilación del trabajador, este continúa con las mismas condiciones de plazo. En caso de retiro del trabajador por otras causas, la empresa descontará el saldo de la deuda, de su liquidación de prestaciones sociales y demás acreencias laborales y será reintegrada nuevamente al fondo. Si no se llega a cubrir el monto de la deuda, la compañía reliquidará con una tasa de interés del IPC para aquellos trabajadores que hayan sido retirados sin justa causa, e IPC + 6 puntos para aquellos trabajadores que hayan sido retirados con justa causa.

9. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento del trabajador, se condonará el saldo inicial insoluto de su deuda. En caso de que el trabajador tenga pérdida total de su capacidad laboral certificada por el sistema de seguridad social se le condonará el 50% de la deuda que tenga con la empresa por concepto de crédito de vivienda, a la fecha de dicha certificación.

Parágrafo: comité de asignación de créditos

Se conformará un comité integrado por dos (2) representantes sindicales de Sutimac Puerto Nare y dos (2) representantes de la empresa.

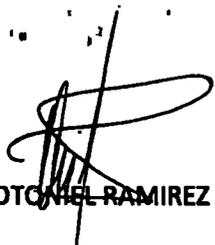
Este procedimiento se firma entre las partes el día 30 Julio de 2015.

Firmas

Por los trabajadores

101

86



OTONIEL RAMIREZ LOPEZ



LUIS CARLOS BLANDON



JONN FERNANDO TORO

Por la empresa



CESAR MEJIA



JOSE GUILLERMO ENGEL



Medellin, 8 de noviembre de 2006

13 NOV 2006

03

ARGOS

ACTA DE RECONOCIMIENTO

www.wbrgos.com.co

Conductores: si un conductor sufre detención preventiva por accidente de tránsito acaecido en horas de trabajo, sin que se le deduzca responsabilidad penal, la empresa le reconocerá el salario básico. Este podrá solicitar a la empresa le pague los servicios de un abogado. Si se le dedujere responsabilidad penal, los honorarios serán de su cargo.

Servicio médico y odontológico: Cementos Argos, planta Cairo, dejara de reconocer y pagar a sus trabajadores todas aquellas prestaciones legales y extralegales, asistenciales o monetarias cuyo reconocimiento asuma el sistema de seguridad social al hacer extensivos sus servicios a la región de la fabrica. Pero las prestaciones, beneficios y auxilios extralegales y auxilios legales que no asuma el sistema de seguridad social, continuaran a cargo de Cementos Argos, planta Cairo, de acuerdo con lo dispuesto en la ley y en la presente convención.

Asistencia médica para jubilado: Cementos Argos, planta Cairo, incorporará a los trabajadores pensionados por vejez o invalidez a los programas convencionales de asistencia médica, hospitalaria o droga, mientras no se vinculen al servicio de otro patrono y siempre que en disposición legal no disponen de estos servicios a cargo de cualquier otra entidad.

Licencia no remunerada: Cementos Argos, planta Cairo, concedera a un trabajador designado por la junta directiva del sindicato, una licencia no remunerada por un lapso minimo de un año y máximo de dos.

Practica deportiva: es intencion de la empresa continuar propiciando la practica deportiva en la fabrica en las mismas condiciones que lo ha venido haciendo, conforme a las directrices que precedentemente se dieron en el documento que se generó en el año 1977 con firma del Dr. Alvaro Moreno.

Transporte actividades deportivas y recreativas: apoyando las actividades recreativas y deportivas al interior del nucleo familiar, seguiremos facilitando transporte semanal hacia los centros recreativos de Comfama o para encuentros en la Unidad deportiva de la planta. Este transporte debe ser utilizado por el personal de la empresa y por sus familias, exclusivamente.

Alojamiento: la empresa seguirá facilitando el alojamiento y la alimentación a los trabajadores que actualmente vienen haciendo uso del campamento localizado en el área cercana a la Unidad deportiva.

Prestamos: CEMENTOS ARGOS inicia en el primer semestre de 2007 actividades del Fondo de Ahorro, con libre afiliación a toda la población laboral, el cual tendra entre otros servicios, un fondo de crédito para consumo de vivienda, educación, salud y libre inversión, a bajas tasas de interés.

Asesoría: El Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación, a través de sus respectivas oficinas de atención al ciudadano, brindaran asesoría y apoyo técnico a la empresa y al sindicato en materia de salud y educación. La empresa administrara el campamento para sus directivos y sus familias.

Carrera 7 No 21
Torre A, Piso 11
Bogotá - Colombia
Tel: 361 9327

Via 40 No 11
Planta Cairo
Barranquilla - Colombia
Tel: 361 9327

Carretera 19 No 1212
Cali - Colombia
Tel: 361 9327

deberá garantizar una alimentación sana, bien sazónada y suficiente. Los trabajadores que actualmente laboran allí, no serán afectados laboralmente por esta medida y serán reubicados, previo acuerdo con ellos y con el aval de la organización sindical.

Fondo de prestaciones económicas: después de conocer en detalle los cálculos y las características del fondo, las partes consideran conveniente convertir el actual fondo de una cifra global, a un valor en cabeza de cada uno de los trabajadores actuales beneficiarios de la convención colectiva en la Planta Cairo equivalente a 6.6 salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada uno. Este valor, según lo preacordado nacionalmente, entrará a hacer parte de la compensación con el déficit de días de primas extralegales.

Recargos por trabajo en dominical, festivo y nocturno: se seguirán pagando de acuerdo con la ley laboral colombiana.

Base para liquidación de incapacidades y vacaciones: en aras de contribuir a la homologación nacional en esta materia, se seguirán liquidando estas prestaciones conforme como se hace nacionalmente.

Bonificación especial no constitutiva de salario: la empresa pagará a cada trabajador beneficiario de la convención colectiva de trabajo en la planta Cairo, la suma de cinco millones (\$5.000.000) de pesos a la firma de este acuerdo.

En constancia de lo anterior se firma por las partes que intervienen en el presente acuerdo:

Gustavo Alberto Villa Guzmán
GUSTAVO ALBERTO VILLA GUZMÁN

Van Dario Alvarez Arroyave
VAN DARIO ALVAREZ ARROYAVE

Francisco Raúl Sobalzo
FRANCISCO RAÚL SOBALZO

Augusto Mesa
AUGUSTO MESA

Gustavo Adolfo Henao Mejía
GUSTAVO ADOLFO HENAO MEJIA

Luis Humberto Gomez Grisales
LUIS HUMBERTO GÓMEZ GRISALES

Gabriel Enrique Hoyos Mahanjo
GABRIEL ENRIQUE HOYOS MAHANJO

Silberto Carrero Gonzalez
SILBERTO CARRERO GONZALEZ

Calle 70 - 43A-99
3300 Aimaguan
Bogotá - Colombia
Tel: 506 9400

Carrera 77 - 341
Torre A - Bogotá
Bogotá - Colombia
Tel: 506 9400

Vía Las Flores
Párrafo - 2106
Barral - Vía Colombia
Tel: 561 4322

Carrera 19 - 12-13
Via Cali - Yumbo
Cali - Colombia
Tel: 651 6216

ALVEIRO YESA R.

ACTA FINAL DE ACUERDO SOBRE LA DESCRIPCIÓN DE CARGOS

En Medellín Antioquia a los 26 días del mes de noviembre de 2014 Se reunieron los representantes de SUTIMAC John Durango y Eddie Lenis y de Cementos ARGOS Y Zona Franca Argos José Guillermo Engel, Javier Moreno, para firmar el acuerdo final de la revisión de los textos de las descripciones de oficios de cada uno de los cargos de la convención colectiva de trabajo, según acuerdo suscrito en el acta de cierre de la de la Convención Colectiva 2012-2015, cuyo texto reza: **"Dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva Cementos Argos S.A y Zona Franca Argos S.A.S integraran una comisión, con la participación de dos (2) delegados de las organizaciones sindicales y dos (2) delegados de las empresas, con la finalidad de analizar las sugerencias y propuestas presentadas por los representantes de los trabajadores respecto de las descripciones de cargos de la estructura operativa y de las áreas y líneas de especialidad, en concordancia con los cuadros de homologación; finalizada la descripción de estas revisiones quedaran disponibles para el conocimiento de todos. Se entiende que los cargos son dinámicos, razón por la cual son susceptibles de ajustes dentro de las condiciones razonables de operación. Estos cambios serán compartidos con la organización sindical para escuchar sugerencias y opiniones sobre los mismos."** Estos acuerdos se aplicaran en las dos empresas, Cementos Argos Y Zona Franca.

Las partes acuerdan que la presente descripción de cargos es la acordada y se encuentran en este documento.

De igual manera las partes manifiestan su voluntad de respetar y aplicar la presente descripción de cargos tal y como consta en el presente documento.

Las partes igualmente acuerdan lo siguiente:

1. Respetar la ubicación de los cargos en sus respectivos niveles y no los desmejorará.

- En el plan de trabajo acordado en la reunión de descripción de cargos donde se levantó el acta de fecha junio 05 de 2013, se acordó que en cada planta se revisaran entre la administración y la organización sindical los casos que ameriten los ajustes pertinentes al nivel que corresponda de acuerdo a la actividad que realiza y la tabla de homologación. En el evento que se realice el ajuste la empresa comunicara por escrito al trabajador el cambio.
- Revisar la necesidad de la implementación del cargo inspector de procesos y técnico de inventarios en las plantas donde no existen.
- Revisar en cada planta la estructura de los procesos de acuerdo a las descripciones de cargos realizado para evaluar las necesidades de contratar personal o llevar a cargo promociones.

2. Por la complejidad de algunas plantas las funciones de muchos cargos difieren en algunos aspectos, por lo tanto estos no serán la generalidad sino que se mantendrán en las plantas donde se viene aplicando.

Medellin, octubre 30 de 2015

ACTA REUNION DESCRIPCION DE CARGOS

En cumplimiento al Acta de cierre de la convención colectiva 20015 – 2018 firmada entre las empresas Cementos Argos S.A y Zona Franca Argos S.A.S. y la organización sindical Sutimac que textualmente expresa:

"En consideración a que el documento sobre descripción de cargos tiene algunos temas puntuales se citara a una nueva reunión definitoria en el mes de septiembre de 2015; para, discutido los planteamientos, firmar el documento final por las partes".

Se reunieron los siguientes representantes de la empresa y sindicato:

Eddie Lenis Martinez
Otoniel Ramirez Lopez
Jose Rolong Castro
Gustavo Rincon Luque
Jose Engel Ricaurte

Los puntos discutidos y acordados fueron los siguientes

1. Firma de permisos especiales: Cuando no se encuentre profesional en la planta, el Técnico de mantenimiento firmara los permisos especiales con autorización previa del profesional.
2. Modificaciones a descripciones: En todas las descripciones modifica la parte de desenergizar por bloquear, en los cargos que aplique. En la descripción del Inspector de Procesos cambiar "realizar" por "generar ordenes de trabajo". Incluir el punto1 de esta acta en los técnicos de Mantenimiento.
3. Descripción del Cargo Técnico de Despachos: Se enviara borrador de la descripción a la organización sindical con el fin de que se analice y se entreguen comentarios y propuestas si son necesarias.
4. Cargo de Almacenista: Se agruparan descripciones ya aprobadas de almacenista I y II.
5. Cuando se presenten cambios de tecnología o procesos, que implique modificación de las descripciones de cargos acordadas se darán a conocer a la organización sindical para análisis y acuerdos.
6. La organización sindical presentara casos particulares de los cargos en cada una de las plantas para ser revisados frente a las descripciones acordadas y lograr los ajustes necesarios, si son del caso.

- 7. Se acuerda que en cada planta y por áreas se divulgaran las descripciones de cargo acordadas, con presencia de un representante de la organización sindical y se dejaran un ejemplar de consulta.

Las partes firman en señal de aceptación.



Otoniel Ramirez Lopez.



Jose Rolong Castro



Gustavo Rincon Luque



Eddie Lenis Martinez



Jose Engel Ricaurte

ACTA EXTRACONVENCIONAL SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO

La presente Acta Extraconvencional se suscribe en Medellín, el día veintiuno (21) de junio de 2018, entre ZONA FRANCA ARGOS S.A.S. y CEMENTOS ARGOS S.A. sede planta Cartagena, en adelante llamadas las EMPRESAS y la organización sindical SUTIMAC Seccional Cartagena, en adelante llamada SUTIMAC.

PRIMERA: OBJETIVO DEL ACUERDO: Con el ánimo de contribuir a un alto nivel de productividad y eficiencia de la Planta Cartagena a través del cumplimiento de tareas de los trabajadores (as) de este centro de trabajo, las EMPRESAS y SUTIMAC amplían el Sistema de Alto Desempeño - SAD para incluir en su alcance la operación de los silos del proceso de Empaque entre otras medidas que apalancan la sostenibilidad de la planta.

SEGUNDA: FAMILIA: El cargo de Operador(a) Silos hará parte de la Familia del cargo de Operador(a) de Empacadora acorde a sus competencias, responsabilidades e impacto en la planta y desarrollará el conocimiento y tareas requeridas a través de sus Guías de Operación (GDO). El crecimiento de estos trabajadores(as) se realizará mediante el proceso de Evaluación y Certificación.

TERCERA: ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIOS SAD: La estructura de cargos y salarios vigente para el SAD quedará de la siguiente manera:

Con Incremento a partir del 1° de julio de 2018 - 4.5%							
CARGO	Nivel I		Nivel II		Nivel III		Nivel IV
Operador(a) Sala de Control Cemento	3,400,780	0	3,700,156	0	3,999,521	0	4,298,887
Operador(a) Campo	2,107,531	2,289,128	2,480,719	2,682,314	2,921,806	3,161,299	3,400,780
Operador(a) Mantenimiento de Planta	2,107,531	2,289,128	2,480,719	2,682,314	2,921,806	3,161,299	3,400,780
Operador(a) Mantenimiento de Cantera	2,107,531	2,289,128	2,480,719	2,761,283	2,921,806	3,161,299	3,400,780
Operador(a) Equipo Pesado N	2,682,314	0	2,921,806	0	3,161,299	0	3,400,780
Operador(a) Cantera	2,107,531	0	2,289,128	0	2,480,719	0	2,682,314
Operador(a) Empacadora N	2,107,531	0	2,289,128	2,381,133	2,480,719	0	2,682,314
Operador(a) Silos	2,107,531	0	2,289,128	2,381,133	2,480,719	0	2,682,314
Operador(a) Laboratorio Central	2,682,314	0	2,921,806	0	3,161,299	0	3,400,780
Almacenista N	2,682,314	0	2,921,806	0	3,161,299	0	3,400,780
Operador(a) Mantenimiento de Línea	3,400,780	0	3,700,156	0	3,999,521	0	4,298,887

PARAGRAFO I: El cargo de Operador(a) de Campo con rol en las especialidades de mantenimiento pasará a denominarse Operador(a) de Mantenimiento de Planta, conservando las responsabilidades, ruta de crecimiento y remuneración actualmente establecidas en el SAD. El cargo de Operador(a) de Campo con roles en Producción y Calidad mantiene su actual denominación.

PARAGRAFO II: Los Ayudantes de Planta asignados a la operación de silos que se encuentren vinculados a las EMPRESAS a la fecha de firma de la presente acta, iniciarán su certificación de primera posición como Operador(a) Silos en el segundo escalafón del nivel II certificando las Guías de Operación (GDO) de dicho cargo. Los trabajadores(as) que lleguen con posterioridad al proceso deberán iniciar su ruta en el primer escalafón del nivel I.

CUARTA: GDO OPERADOR(A) SILOS: Las EMPRESAS construirán las Guías de Operación (GDO) de conocimiento y de tareas de la posición Habilitado de Operador(a) Silos tomando en consideración las necesidades y requerimientos de la planta, las mejoras técnicas del proceso y las

competencias y habilidades requeridas para su ejecución, para lo cual dispondrá de un plazo de tres (3) meses a partir de la fecha de firma de la presente acta. Una vez construidas las GDO, las EMPRESAS tendrá un plazo de tres (3) meses para llamar a evaluación a los trabajadores(as) actualmente vinculados como Ayudantes de Planta en Silos que manifiesten su intención de certificar.

QUINTA: ACTIVIDADES EN DOBLE GRUPO: En las jornadas de Doble Grupo se seguirá impartiendo capacitación técnica y formación complementaria acorde con los requerimientos de las EMPRESAS en una proporción de 30% de teoría y 70% de práctica. En estos mismos espacios los trabajadores(as) ejecutarán actividades en campo que contribuyan a afianzar sus conocimientos y habilidades y que aporten al desarrollo de proyectos enfocados en la eficiencia de los procesos operativos, la conservación de activos y la seguridad integral de la planta.

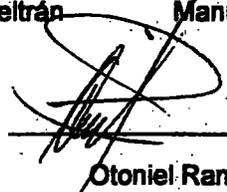
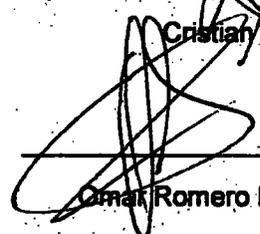
SEXTA: CERTIFICACIONES SAD: Las EMPRESAS revisarán las necesidades operativas y de personal actuales y definirán las certificaciones a ofrecer, dando prioridad a los trabajadores(as) que ingresan al SAD y a los trabajadores(as) que hayan certificado únicamente su posición primaria.

PARAGRAFO I: Las EMPRESAS presentarán a SUTIMAC en la comisión contractual correspondiente al mes de agosto la cantidad de certificaciones que desarrollarán durante el segundo semestre de 2018 y los años 2019 y 2020.

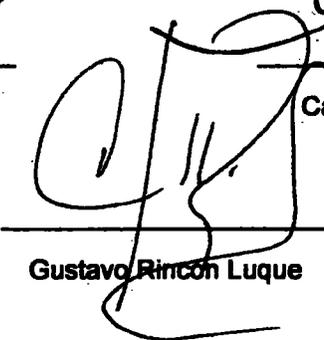
PARAGRAFO II: Los trabajadores(as) que se vinculen a Planta Cartagena con posterioridad a la firma de la presente acta tendrán un tiempo mínimo de espera para ingreso al SAD de veinticuatro (24) meses.

La presente Acta hace parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y complementa el Acta Extraconvencional SAD suscrita entre las mismas partes en Cartagena el día 8 de octubre de 2015.

POR SUTIMAC Cartagena:

 _____ Royman Prada Beltrán	 _____ Manuel Fernández Leguía	 _____ Cristian Peña Garzón
 _____ Otoniel Ramírez López	 _____ Omar Romero Díaz	

POR LAS EMPRESAS:

 _____ Cesar Mejia Mesa	 _____ Carmen Arciniegas Mejia
 _____ Gustavo Rincón Luque	

ACTA EXTRA CONVENCIONAL SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO

La presente Acta Extraconvencional se suscribe el día ocho (8) de octubre de 2015, entre ZONA FRANCA ARGOS S.A.S., CEMENTOS ARGOS S.A. sede Planta Cartagena y la organización sindical SUTIMAC Seccional Cartagena.

Esta acta aplica únicamente a los trabajadores vinculados a los procesos productivos de Producción Línea Seca y Línea Húmeda; Mantenimiento Línea Seca, Línea Húmeda y Canteras; Producción Canteras; Empaque; Calidad e Inventarios de la sede Planta Cartagena.

PRIMERA: OBJETO Y FINES DEL ACUERDO: Con el ánimo de lograr un alto nivel de productividad y eficiencia de la Planta Cartagena, a través del cumplimiento de tareas de sus trabajadores (as), las partes acuerdan mantener en ésta el Sistema de Alto Desempeño - SAD (antes NMO).

SEGUNDA: SISTEMA DE FAMILIAS: La organización de las tareas dentro del SAD está conformada por familias con diferentes niveles salariales acorde a las competencias, responsabilidades e impacto en la planta. Cada familia desarrollará un grupo de tareas asignadas denominadas Guías de Operación (GDO) las cuales podrán ser de Producción, Mantenimiento; Canteras, Empaque, Calidad o Inventarios, según la capacidad evaluada y certificada del trabajador(a). El crecimiento de los trabajadores(as) dentro de su familia de tareas se realizará mediante el proceso de Evaluación y Certificación.

TERCERA: ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIOS: Se establece la siguiente estructura de cargos y salarios para el SAD:

ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIOS SAD								
CARGO	NIVEL	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO	MINIMO
Operador (a) de Empacadora N	NMO 1	1 713 549		1 869 327	1 937 853	2 025 104		2 180 882
Operador (a) de Cantera	NMO 1	1 713 549		1 869 327		2 025 104		2 180 882
Operador (a) de Campo	NMO 2	1 713 549	1 869 327	2 025 104	2 180 882	2 375 603	2 570 325	2 765 046
Operador (a) Mantenimiento de Cantera	NMO 2	1 713 549	1 869 327	2 025 104	2 243 830	2 375 603	2 570 325	2 765 046
Operador (a) de Equipo Pesado N	NMO 3	2 180 882		2 375 603		2 570 325		2 765 046
Operador (a) de Laboratorio Central	NMO 3	2 180 882		2 375 603		2 570 325		2 765 046
Almacenista	NMO 3	2 180 882		2 375 603		2 570 325		2 765 046
Operador(a) de Mantenimiento de Línea	NMO 4							
Operador(a) de Sala de Control Cemento	NMO 4							

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

PARAGARAFI I: Los Operadores de Empacadora que se encuentren vinculados a la fecha de firma de la presente acta, inician su certificación en el segundo escalafón del nivel II.

PARAGARAFI II: Los Oficiales de Mantenimiento de Canteras que se encuentren vinculados a la fecha de firma de la presente acta, inician su certificación en el segundo escalafón del nivel II del cargo de Operador Mantenimiento de Cantera, con la Guía de Operación (GDO) de Mantenimiento Industrial o de Mantenimiento Diesel según sea su especialidad.

PARAGARAFI III: Los Operadores de Campo rol Mantenimiento que se encuentren vinculados a la fecha de firma de la presente acta, inician su certificación en el segundo escalafón del nivel II del cargo de Operador Mantenimiento de Cantera, pero con la Guía de Operación (GDO) de su especialidad y la Línea correspondiente.

PARAGARAFI IV: Los incrementos salariales anuales pactados en los acuerdos colectivos suscritos entre las mismas partes se aplicarán a esta estructura en las fechas y porcentajes allá convenidos.

CUARTA: INGRESO AL SISTEMA SAD: El ingreso al Sistema de Alto Desempeño será a través de la certificación de la posición actual del trabajador(a) o de la certificación de la posición a la que llegue luego de ganar el proceso de selección para un cargo SAD. En este último caso el trabajador(a) recibirá automáticamente el cargo y salario SAD correspondiente, asumiendo, mediante acta, el compromiso de certificar la GDO de esa posición dentro de los diez (10) meses siguientes a la fecha de su promoción, incluyendo en el lapso tanto el entrenamiento como el proceso de certificación mismo.

PARAGARAFI: Tanto la certificación de la Guía de Operación (GDO) de la posición primaria como la posterior ejecución de las tareas en ella contenidas son de carácter obligatorio para el trabajador(a). Se exceptúan los trabajadores(as) que habiendo estado vinculados a la empresa al 21 de abril de 2010, a la fecha de la presente acta no hayan obtenido la certificación de su posición primaria; para ellos las partes, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente acta, buscarán alternativas para lograr sus procesos de certificación.

QUINTA: CERTIFICACIÓN POSICIÓN PRIMARIA: Respecto de los trabajadores(as) vinculados con posterioridad al 21 de abril de 2010 que manifiesten su intención de certificar la respectiva Guía de Operación (GDO) de su posición primaria, la empresa dispone de cuatro (4) meses para llamarlo a evaluación. Si al término de este periodo el trabajador(a) no ha sido llamado a certificar, se le aplicará el salario de su nivel correspondiente. El trabajador(a) que se presente a evaluación y no obtenga la certificación, o no se presente a la misma, sea total o parcialmente, sin causa justificada, deberá esperar cuatro (4) meses antes de solicitarla nuevamente, caso en el cual deberá respetar el orden de espera. El trabajador(a)

[Handwritten signatures and initials: a large signature, 'OR', and 'R']

tendrá derecho a conocer los resultados de la evaluación para la certificación de la Guía de Operación. Si el trabajador(a) no se encuentra satisfecho con los resultados de la misma, podrá hacer revisión de las pruebas junto con un representante de la organización sindical.

PARAGRAFO: Para los procesos de Empaque, Inventario y Mantenimiento Carteras, que a la fecha tienen un volumen importante de trabajadores(as) en proceso de certificar su posición primaria, este plazo será de ocho (8) meses para llamar a evaluación a los trabajadores(as) que manifiesten su intención de certificar. Si al término de este periodo el trabajador(a) no ha sido llamado a certificar se le aplicará el salario de su nivel correspondiente.

SEXTA: DOBLE GRUPOS: Para el personal que cumple turnos rotativos, el espacio natural de formación ocurrirá en los dobles grupos, el cual se enfocará principalmente en capacitación técnica relacionada con producción de cemento, mantenimiento mecánico, eléctrico, electrónico, mecatrónica, instrumentación, soldadura, calidad, operación y mantenimiento de equipo minero, inventarios, SISO y sostenibilidad. Estas formaciones se desarrollarán 30% en forma teórica y 70% en forma práctica acorde con la naturaleza de la misma. Las capacitaciones teóricas se desarrollarán directamente o mediante convenios con entidades educativas técnicas, tecnológicas o universitarias y el SENA y con proveedores o firmas que ofrezcan servicios de formación.

PARAGRAFO: Los trabajadores(as) de Muelle y de Silos, procesos que no hacen parte del SAD, participarán en capacitaciones técnicas que les faciliten realizar reemplazos o participar en procesos de promoción hacia cargos SAD.

SEPTIMA: CERTIFICACIÓN DE POSICIONES SECUNDARIAS: La certificación de posiciones secundarias es voluntaria por parte del trabajador(a), pero una vez certificado en una o más de estas deberá ejercer la posición certificada a la que sea asignado. Las rutas de crecimiento y el proceso de certificación para las posiciones secundarias en las diferentes familias SAD serán definidos por la empresa, tomando en consideración las competencias e intereses de los trabajadores (as) del respectivo proceso y las recomendaciones que haga la organización sindical SUTIMAC seccional Cartagena. El entrenamiento para todas las certificaciones tendrá un componente práctico del 70% y uno teórico del 30%.

PARAGRAFO: Para certificar el nivel en curso, el trabajador(a) debe aprobar el 100% de las tareas seleccionadas para la evaluación. En caso de no lograrlo, se darán oportunidades de certificación así: si la cantidad de tareas que han sido aprobadas es mayor o igual a 70% del total evaluado, las tareas no aprobadas serán reevaluadas sin necesidad de cumplir un nuevo proceso formal de certificación. En caso que la cantidad de tareas que han sido aprobadas sea menor que 70% del total evaluado, se considerará que el trabajador(a) no aprobó la certificación en curso y por lo tanto deberá cumplir un nuevo proceso completo.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

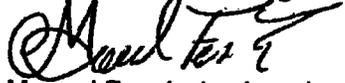
OCTAVA: PLAN Y CRONOGRAMA DE CERTIFICACIONES: La empresa, de acuerdo con sus necesidades operativas y la planeación de personal de corto y mediano plazo de los diferentes procesos SAD, construirá el Plan de Certificaciones para los años 2016 y 2017 a través del cual ofrecerá a toda la población que haya certificado su posición primaria la oportunidad de crecer hacia el segundo nivel de la estructura de cargos y salarios del SAD. Para lo anterior la empresa hará una revisión del estado de certificación de cada trabajador(a). Los trabajadores(as) se comprometen a estudiar las GDO y documentos técnicos, a atender las capacitaciones teóricas y prácticas y a manifestar su intención de certificar. La empresa presentará el Plan y Cronograma de Certificaciones de los años 2016 y 2017 a la organización sindical SUTIMAC seccional Cartagena en el mes de diciembre de 2015.

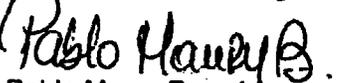
El avance del Plan y Cronograma de Certificaciones será objeto de revisión y ajustes en las reuniones contractuales mensuales con la organización sindical SUTIMAC seccional Cartagena.

PARAGRAFO: FACILITADORES: La empresa podrá asignar trabajadores(as) del área técnica o productiva para que ejerzan como facilitadores de la ejecución del Plan de Certificaciones en los procesos SAD.

La presente Acta hace parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y reemplaza en todas sus partes y para efectos legales al Acta Extraconvencional NMO suscrita entre las mismas partes en Cartagena el día 21 de abril de 2010.

POR SUTIMAC Cartagena:

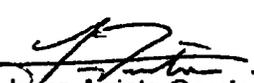

Manuel Fernández Leguía


Pablo Maury Bermúdez


Royman Prada Beltrán


Ronald Herrera Lemus

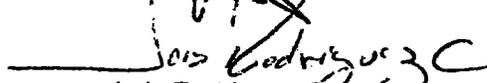

Eder Carmona Peña

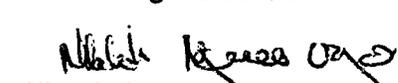

Jorge Arrieta García

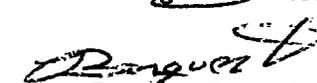

Ricardo Escobar Mendoza


Antonio Barrios Pérez


Cristian Pasa Garzón


Luis Rodríguez Carmona


Nivaldo Noguera Orozco


Jose Domingo Banquéz

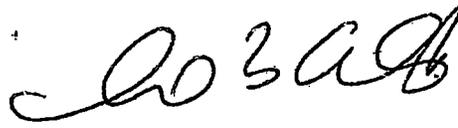
OP

R

POR LAS EMPRESAS:



Alberto Riobo Cortés



Carmen Arciniegas Mejía

DP

Yumbo, 23 de febrero de 2015

RADICADO 2015S0001182

Señor
OTONIEL RAMIREZ LOPEZ
Sindicato Unitario de Trabajadores de La Industria
De Materiales de Construcción
Sutimac- Seccional Yumbo

Cordial saludo:

Nos permitimos adjuntarle copia del Acta Final de Acuerdo sobre La Descripción de Cargos, igualmente impreso los siguientes cargos:

Operador Logística, Operador Equipo Pesado I, Operador Equipo Pesado II, Técnico Sala de Control, Inspector Proceso, Operador Producción I, Operador Producción II, Despachador Cemento, Operador Empacadora, Ayudante Planta, Operario General, Operador Equipo Liviano, Técnico Operación y Mto Autogeneración, Operador Autogeneración, Técnico Mantenimiento, Oficial Mantenimiento I, Oficial Mantenimiento II, Técnico Laboratorio, Laboratorista, Ayudante Laboratorio, Técnico Inventarios, Almacenista I, Almacenista II, Técnico Canteras, Operador Perforador, Ayudante Perforación

Atentamente,



José Guillermo Engel R.
Gerente de Gestion Humana Cementos

Carmen R.