



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Cartagena de Indias, D. T. y C., 08 de febrero de 2019.

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SI2019711300100000114
		<b>Fecha</b>	2019-02-08 04:09:56 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. BOLÍVAR	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
<b>Anexos</b>	1	<b>Folios</b>	12
COR08SI2019711300100000114			

87

Al responder por favor citar esté número de radicado

### MEMORANDO

**PARA:** CARLOS ALBERTO DÍAZ CORREDOR  
Coordinador del Grupo Interno de Archivo Sindical

**DE:** Inspector de Trabajo y Seguridad Social No. 22.

**Asunto:** Remisión de Constancia de Depósito de Convención Colectiva.

Cordial saludo,

Para lo de su competencia y fines pertinentes, respetuosamente me permito enviar lo del asunto; dicho deposito realizado por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE KNAUF DE COLOMBIA S.A.S., "SINTRAKNAUF".

De usted, cordialmente,


**REMBERTO JOSÉ ROMERO ARROYO**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social No. 22.  
Ministerio del Trabajo – Territorial Bolívar.

Anexos: i) Escrito al Mintrabajo del Depósito de la Convención Colectiva, ii) Convención Colectiva, y, iii) Constancia de Deposito de la Convención Colectiva.

Transcriptor/Elaboró: R. Romero.  
Revisó/Aprobó: R. Romero.

C:\Users\jromero\Documents\R\RA MINTRABAJO\ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES R\RADEPOSITOS 2019 - RJRAINUEVOS SINDICATOS 2019\REMISION A ARCHIVO SINDICAL - SINDEMUIER.docx

21327

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

**Dirección Territorial de Bolívar  
Inspector de Trabajo 22**

**Número 14**

<b>CIUDAD:</b> Cartagena de Indias D. T. y C.	<b>FECHA:</b> 16 10 2018	<b>HORA:</b> 10: 10 A.M.
---	--------------------------	--------------------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	OSCAR RAFAEL ARRAEZ BAQUERO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	15.704.596		
<b>CALIDAD</b>	Presidente de SINTRAKNAUF		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	EL RODEO MZ 2 LOTE 7 PISO 2 SECTOR 1 TURBACO - BOLÍVAR		
<b>No. TELÉFONO</b>	3015494076 - 43014828190	<b>Correo Electrónico</b>	oscararraezvaq@gmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

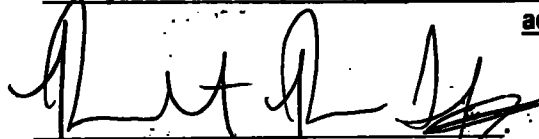
<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Convención Colectiva	<input type="checkbox"/> Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/> Contrato Sindical
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	KNAUF DE COLOMBIA S.A.S.		
<b>Y</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Organización Sindical	<input type="checkbox"/> Trabajadores	
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. "SINTRAKNAUF"		
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	Desde el primero de julio de dos mil dieciocho 01/07/2018 al treinta y uno de diciembre de dos mil veinte 31/12/2020, Dos (2) años y seis (6) meses.		
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	Ciento dos (102)	<b>AMBITO DE APLICACION</b>	<input type="checkbox"/> Nacional <input type="checkbox"/> Regional <input type="checkbox"/> Local
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>	11

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.**

  
**REMBERTO JOSÉ ROMERO ARROYO**

Inspector de Trabajo 22 de Bolívar.

  
**OSCAR RAFAEL ARRAEZ BAQUERO**

El Depositante

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. Y SINTRAKNAUF CON VIGENCIA DEL 01 DE JULIO DE 2018 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

En Cartagena, siendo el día tres (3) de Octubre del 2018, a las 2:00 p.m. se reunieron en el HOTEL CARIBE, la comisión negociadora por parte de la empresa KNAUF DE COLOMBIA S.A.S., los señores Álvaro Llamas, Janneth Peñuela y Nora Morales, por una parte, y por la otra los miembros de la comisión negociadora del sindicato SINTRAKNAUF, los señores Oscar Arráez, Alexander Guzmán y Oscar Gómez.

Después de deliberar sobre los puntos contenidos en el PLIEGO DE PETICIONES que le presentó SINTRAKNAUF a KNAUF DE COLOMBIA S.A.S., las partes, LA EMPRESA y EL SINDICATO han llegado al siguiente acuerdo definitivo y suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones laborales entre EL EMPLEADOR y sus TRABAJADORES, desde el 1 de Julio de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Los acuerdos definitivos son los siguientes:

**CLAUSULA 1: RECONOCIMIENTO:** La Empresa Gyptec S.A. hoy Knauf de Colombia S.A.S, o quien haga sus veces, que en adelante se denominará LA EMPRESA, reconoce que el Sindicato de trabajadores SINTRAGYPTEC, reformó sus estatutos de acuerdo con el FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO DE REFORMA DE ESTATUTOS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL, MINTRABAJO, de fecha 13/05/2016, aportado por la Comisión Negociadora de dicha Organización Sindical, en cuanto a su razón social denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. Nit: 900.709.704-6, por lo tanto, KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. reconoce al SINDICATO DE TRABAJADORES DE KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. como representante de los trabajadores de KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. que estén afiliados a dicha Organización Sindical, y que de ahora en adelante se denominará EL SINDICATO.

**CLAUSULA 2: VIGENCIA.** La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años y seis (6) meses, es decir, del 1 de Julio de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

**CLAUSULA 3: DESIGNACION DE LAS PARTES:** La presente Convención Colectiva de Trabajo, se celebra entre la empresa KNAUF DE COLOMBIA S.A.S. que en adelante se denominará LA EMPRESA, o quien llegare a sustituirla en el futuro, de acuerdo con los requisitos establecidos en los artículos 67 y 68 del código sustantivo de trabajo (en adelante CST), y la organización sindical SINTRAKNAUF, con registro de inscripción N° 002 del 20 de febrero del 2014 NIT. 900709704-6 quien actúa en representación de los trabajadores de KNAUF DE COLOMBIA S.A.S, que en adelante se denominará El SINDICATO.

Handwritten initials: AR, ALC, and another signature.

Handwritten mark resembling a stylized 'L' or '2'.

**CLAUSULA 4: CAMPO DE APLICACIÓN:** La C.C.T será de aplicación a los trabajadores vinculados a través de un contrato de trabajo con la EMPRESA, y a los que resulte obligatoria su extensión (en adelante "el personal" o "los trabajadores", indistintamente) todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del Decreto número 2351 de 1965.

**CLAUSULA 5: MODO DE CONTRATACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO:** LA EMPRESA no vinculará bajo la modalidad de tercerización a personas que desarrollen actividades misionales y LA EMPRESA seguirá vinculando a sus trabajadores mediante las modalidades de contrato establecidas en la ley laboral.

**CLAUSULA 6: AUMENTO SALARIAL:** LA EMPRESA y EL SINDICATO manifiestan de común acuerdo los siguientes aumentos salariales:

Desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre de 2018 para los trabajadores que estén devengando un salario básico de \$796.400, la empresa mantendrá un 7% de diferencia con el SMLMV y así sucesivamente.

Desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre de 2018 a los demás trabajadores que se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo el incremento será del 2,3%. Desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2019 el incremento será el IPC más el 0,75%. Desde el 1 de Enero del 2020 hasta el 31 de Diciembre del 2020 el IPC más 1%.

**CLAUSULA 7: REMUNERACIÓN POR REPLAZOS EN CASO DE INCAPACIDAD, VACACIONES Y LICENCIAS:** La Empresa efectuará por escrito, cuando las circunstancias lo ameriten, el reemplazo de un trabajador que se encuentre en vacaciones, licencias, permisos o en periodo de incapacidad, con otro trabajador que considere apto para el desempeño del mismo al cual se le pagará el salario correspondiente del trabajador reemplazado.

**PARAGRAFO:** El trabajador que realice el reemplazo al regresar a su cargo titular, devengará automáticamente el salario asignado para el cargo que inicialmente venía desempeñando antes del encargo, sin que esto signifique desmejora salarial.

**CLAUSULA 8: PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES:** LA EMPRESA reconocerá a todos los trabajadores beneficiarios de la C.C.T, incluidos los que se benefician por extensión automática de acuerdo con la ley, una prima extralegal equivalente a diez (10) días del salario básico que tenga el trabajador en el momento de iniciar sus vacaciones, las cuales disfrutará el trabajador de acuerdo con lo consagrado en el artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo de Trabajo.

**PARAGRAFO:** En el evento que el trabajador no disfrute la totalidad de sus días de vacaciones; por cualquier motivo, ésta prima extralegal de vacaciones se pagará proporcionalmente al

número de días hábiles efectivamente disfrutados y establecidos por la ley. Esta prima extralegal de vacaciones no hará factor salarial para ningún efecto legal.

**CLAUSULA 9: PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD:** LA EMPRESA reconocerá a todos los trabajadores beneficiarios de la C.C.T, incluidos los que se benefician por extensión automática de acuerdo con la ley, una prima extralegal equivalente a cinco (5) días del salario básico que tenga el trabajador en el mes de diciembre, la cual se pagará a partir del mes de diciembre de 2019, la cual no hará factor salarial para ningún efecto legal en las voces del artículo 15 de la ley 50 de 1.990.

**CLAUSULA 10: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA:** Los materiales reciclables de propiedad de LA EMPRESA, generados en su proceso productivo, papel y totes, previo visto bueno de la auditoria de la compañía serán entregados al sindicato con el lleno de los requisitos legales de la zona franca, con el fin de constituir un fondo rotatorio de vivienda. Para un buen funcionamiento del objeto del fondo se conformará un comité integrado por funcionarios de la empresa y trabajadores de SINTRAKNAUF con el objetivo de establecer los requisitos y condiciones de los respectivos préstamos para sus trabajadores.

**PARÁGRAFO:** El sindicato constituirá una cooperativa, de acuerdo con la normatividad legal vigente, que tendrá como objetivo social la venta de los materiales reciclables de propiedad de LA EMPRESA con el fin de cumplir cabalmente con el objetivo de la presente cláusula.

**CLAUSULA 11: AUXILIO EDUCATIVO:** Durante el periodo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo LA EMPRESA otorgará a quienes se beneficien de esta, durante el primer trimestre del año y una sola vez al año, el siguiente auxilio de Educación:

A) Para los TRABAJADORES que tienen hijos biológicos debidamente registrados o adoptados legalmente, la empresa pagará un auxilio educativo, así:

Son requisitos para la exigibilidad del presente auxilio:

1. Que el trabajador tenga contrato laboral directo con la EMPRESA y devengue un salario básico igual o inferior a los 3,5 SMLMV.
2. Cuando ambos progenitores trabajen en la EMPRESA, el auxilio se otorgará solo a uno de ellos.
3. Para acceder a este auxilio el trabajador deberá acreditar su parentesco mediante el registro civil de nacimiento de cada uno de los hijos y el certificado de escolaridad.
4. El auxilio será entregado en bonos intercambiables en almacenes de cadena para la compra de útiles y demás implementos de estudio.

El valor del auxilio educativo para los casos arriba señalados será anualmente así:

- Guardería: \$100.000
- Preescolar: \$125.000
- Primaria: \$130.000
- Bachillerato: \$135.000
- Técnico o Universitario: \$250.000

B) LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores un auxilio educativo del 50% para estudios universitarios, técnicos y tecnológicos en instituciones acreditadas por el Ministerio de Educación o por la autoridad competente, sin que exceda la suma de \$3.000.000.00 moneda corriente, para lo cual el trabajador deberá cumplir con los siguientes criterios:

1. Modalidad de contratación y antigüedad: El trabajador para que goce de este beneficio deberá contar con un mínimo 2 años de antigüedad en la compañía y deberá tener contrato a término indefinido.
2. La carrera elegida por el trabajador deberá estar relacionada con la actividad laboral y/o productiva de la compañía.
3. Promedio de Notas: EL TRABAJADOR deberá acreditar un promedio ponderado igual o superior a 3,25 en el semestre para el cual se le está entregando el auxilio. En caso que el trabajador no obtenga el promedio arriba indicado, perderá el auxilio educativo durante los dos semestres siguientes y en el evento que obtenga un nuevo auxilio educativo y no acredite el promedio señalado lo perderá de manera definitiva.
4. Cláusula Compromisoria: Si EL TRABAJADOR cumple con el promedio de notas requerido y fue beneficiado con el Auxilio Educativo, deberá comprometerse a permanecer en la compañía por dos (2) años después de la fecha de concluido el semestre para el cual fue destinado el auxilio.

C) Para efectos de aplicación del presente Auxilio Educativo LA EMPRESA no contrae ningún compromiso con EL TRABAJADOR en cuanto a cambio de su contrato laboral (Promoción, traslado o incremento salarial) una vez éste culmine sus estudios, dicho cambio será potestativo de EL EMPLEADOR y se regirá por las políticas de promoción y ascenso de la empresa y la estructura de cargos de la compañía.

**PARAGRAFO:** LA EMPRESA está facultada para verificar que el destino de dicho auxilio cumpla con el objetivo para lo cual fue creado. En caso de demostrarse mal uso de este auxilio por parte del trabajador, le dará la facultad a LA EMPRESA para suspender de manera permanente el pago del mismo y abrirá, si es del caso, la respectiva investigación administrativa.

**CLAUSULA 12: AUXILIO OFTALMOLÓGICO:** LA EMPRESA, reconocerá y pagará por una sola vez, a los TRABAJADORES que requieran corrección visual de conformidad con prescripción especializada emitida por su EPS, un auxilio por lentes y monturas del 50% del

Handwritten initials and signatures: "AIC" and a signature.

Handwritten mark: "Lu"

valor del mismo y hasta un valor máximo de \$90.000.00. Para tal efecto la Empresa realizará convenio con una entidad especializada.

El auxilio será pagado directamente a la entidad con la cual LA EMPRESA establezca el convenio.

**CLAUSULA 13: PERMISOS POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA DEBIDAMENTE COMPROBADA.** LA EMPRESA concederá por intermedio del área de Recursos Humanos, permisos remunerados de máximo tres (3) días hábiles por grave calamidad doméstica de un pariente dentro del primer grado de consanguinidad , primer grado civil y cónyuge, entendiéndose que ésta es todo evento en los que EL TRABAJADOR enfrente situaciones de fuerza mayor que impidan o dificulten su presencia en el sitio de trabajo, estando éste obligado a entregar los documentos que comprueben dicha calamidad dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su reintegro.

EL TRABAJADOR tendrá la obligación de informar de la calamidad doméstica, por lo menos telefónicamente, a su jefe inmediato o a Recursos Humanos de la empresa.

**PARAGRAFO:** Cuando la calamidad se trate de un fallecimiento, la licencia se otorgará conforme a la ley y no será acumulable con el permiso anteriormente mencionado. En estos casos LA EMPRESA contratará el servicio de transporte de una buseta para el sepelio del trabajador, esposa o compañera permanente, hijos biológicos o adoptados legalmente, padres y suegros.

**CLAUSULA 14: PRESTAMO POR CALAMIDAD DOMESTICA:** La empresa prestará al trabajador víctima de una calamidad domestica comprobada y si éste lo solicita hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, de acuerdo con su capacidad de endeudamiento.

**PARAGRAFO:** Cuando la calamidad se trate del fallecimiento del cónyuge o compañero (a) permanente, hijos biológicos o adoptados legalmente o los padres del trabajador, LA EMPRESA otorgará un auxilio de un (1) SMLMV, previa presentación al departamento de Recursos Humanos de los documentos solicitados por éste para acreditar los hechos y dicho auxilio no constituirá factor salarial para ningún efecto legal, en las voces del artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 128 del CST.

**CLAUSULA 15: TRANSPORTE.** LA EMPRESA continuará prestando el servicio de transporte a los trabajadores en el horario que la empresa tenga determinado para que el trabajador inicie o termine la labor en la planta. La contratación y prestación de este servicio será exclusiva de la empresa, quien garantiza un transporte cómodo y seguro a los trabajadores.

**PARÁGRAFO.** Se le brindará el servicio de transporte puerta a puerta a los trabajadores, que salgan del turno II y entren al turno III mientras las calles permitan el acceso de la ruta.

Handwritten initials and signatures in the bottom left corner.

Handwritten mark in the bottom right corner.

**CLÁUSULA 16: PAGOS DE NOMINA:** El pago de los salarios, de los trabajadores que se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo, se efectuará por parte de la EMPRESA, de manera quincenal, es decir, un 50% de su salario el día 15 y el otro 50% de su salario el 30 o 31 de cada mes.

**PARAGRAFO:** El trabajador que por su capacidad de endeudamiento no se le pueda hacer por parte de LA EMPRESA los descuentos autorizados en la segunda quincena, la empresa queda autorizada para hacer una reserva del pago de su salario de la primera quincena, con el objeto de que se le puedan hacer los descuentos respectivos.

**CLAUSULA 17: LIQUIDACIÓN DE DIAS FESTIVOS Y VACACIONES:** LA EMPRESA, efectuará la liquidación y pago de las horas diurnas dominicales y festivas y las horas catalogadas como novedades, al igual que las vacaciones, como actualmente las viene liquidando y pagando, es decir, conforme a la ley.

**CLAUSULA 18: DETERMINACIÓN DE RIESGOS LABORALES:** LA EMPRESA de acuerdo como lo establece la matriz de peligros, y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tal como lo exige la Ley, realizará periódicamente mediciones de los principales factores de riesgo con entidades especializadas y con el apoyo de la ARL, con el fin de intervenir los riesgos en aras de prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales. La Empresa y el Sindicato se asegurarán del funcionamiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en los términos de ley.

**CLÁUSULA 19: JORNADA ORDINARIA LABORAL.** LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan que la jornada ordinaria laboral en la empresa será la señalada en la ley laboral, es decir, de cuarenta y ocho (48) horas a la semana y el horario será establecido por la empresa de acuerdo con el Artículo 161 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

**CLÁUSULA 20: TRABAJADORES CON MÁS DE 180 DIAS DE INCAPACIDAD CONTINUA:** A partir de la firma de la presente C.C.T LA EMPRESA de manera directa y a través de sus abogados o funcionarios, apoyará al trabajador que, pasados 180 días de incapacidad ininterrumpida, quedaren inmersos en una controversia legal ante la negativa del Fondo de Pensiones y la EPS o la ARL.

**CLAUSULA 21: ESTABILIDAD LABORAL:** En caso de investigarse la existencia de una justa causa de despido prevista en la ley o reglamento interno de trabajo y/o contrato individual de trabajo, LA EMPRESA respetará los derechos del trabajador de acuerdo con la doctrina emanada de la Corte Constitucional.



LA EMPRESA Y EL SINDICATO se reunirán en caso de presentarse situaciones que conlleven a graves efectos negativos en la producción, para analizar conjuntamente las mejores alternativas que le permitan minimizar los efectos de los mismos en LA EMPRESA y los trabajadores, sin que pueda interpretarse en ningún momento ni por cualquier motivo como renuncia o limitación a la utilización de las facultades previstas para el empleador en el ordenamiento legal.

**CLAUSULA 22: PROCESOS DISCIPLINARIOS:**

1) INICIO: Dentro de los quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente en que LA EMPRESA tuvo conocimiento de la infracción o falta, ésta notificará al trabajador involucrado indicándole la falta que se le imputa. Posteriormente se realizará la citación para adelantar la diligencia de descargos con una anticipación no menor de (48) cuarenta y ocho horas, señalando el día, la hora y lugar donde se llevará a cabo dicha diligencia. Una copia de la notificación y convocatoria será entregada al sindicato.

2) TRÁMITE: Los descargos se rendirán por escrito y el trabajador estará acompañado por (2) dos miembros del sindicato. A partir de la fecha en que se surta la diligencia de descargos, la empresa y el trabajador tendrán cinco (5) días hábiles para incorporar nuevas pruebas. Vencido este término, no tendrá validez alguna, aquellas que se presenten posteriormente.


3) RESOLUCIÓN: Una vez rendido el descargo y vencido el periodo probatorio, LA EMPRESA adoptará la resolución correspondiente dentro de los quince (15) días calendario siguientes, la que será puesta en conocimiento del trabajador por escrito.

4) APELACIÓN. De la sanción disciplinaria podrá el trabajador personalmente o a través de la organización sindical interponer, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, recurso de apelación ante el Director de Recursos Humanos, quien emitirá la resolución definitiva dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la misma.

5) PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN: Transcurridos dos (2) años de emitida la resolución de sanción definitiva LA EMPRESA eliminará de la hoja de vida del trabajador estos registros.

6) La sanción disciplinaria que se imponga no producirá efecto alguno sin el cumplimiento estricto de este trámite.

**PARAGRAFO:** En el evento que el Director de RRHH no se encuentre en la compañía, por cualquier motivo, la decisión final la tomará el Gerente de Planta y/o el Representante Legal de la compañía.

ALC  






**CLAUSULA 23: BRIGADAS DE EMERGENCIAS:** La empresa continuará coordinando, designando y haciendo la convocatoria para crear la brigada de emergencia, a la cual se le brindarán las herramientas adecuadas, así como también se les capacitará y se les brindará los espacios y el tiempo para estas.

Además, los miembros de las brigadas estarán debidamente identificados con chalecos, carnet, brazaletes y cascos diferentes a los demás.

Todo lo anterior de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo), siguiendo los lineamientos de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Resolución 1111 de 2017).

**PARAGRAFO:** La empresa y el sindicato de manera conjunta tratarán de que haya como mínimo tres brigadistas por cada turno.

**CLAUSULA 24: CONFORMACIÓN DEL COPASST:** El Comité Paritario Copasst estará integrado por los representantes de la empresa y de los trabajadores de acuerdo con la ley. Dentro de los integrantes del Copasst las partes acuerdan que adicional a los miembros anteriores habrá uno por parte de la empresa del área de Recursos Humanos y otro miembro adicional que pertenezca a la junta directiva del sindicato. De las actas que se levanten en las reuniones se enviará copia a la Gerencia de Planta de la compañía, con el fin de conocer lo acordado en dichas reuniones. El presidente del Copasst se obliga a convocar las reuniones dentro de la jornada ordinaria laboral, con un mínimo de quince (15) días calendarios a la fecha de dichas reuniones, con el fin que los Jefes de los trabajadores que integran el Copasst, incluyendo a los miembros adicionales de la empresa y del sindicato, arriba indicados, coordinen sus reemplazos.

**PARÁGRAFO:** La empresa brindará los espacios y materiales didácticos para la realización de las actividades según el cronograma del Copasst.

**CLAUSULA 25: CENTRO DE ATENCIÓN EN SALUD:** La empresa acondicionará un lugar y lo dotará con los elementos para prestar los primeros auxilios a aquellos trabajadores que lo ameriten, cuando tengan una novedad, tales como, accidente laboral o enfermedad común de los trabajadores.

En dicho lugar, se atenderán también las revisiones periódicas de ley, por el médico laboral.

**CLAUSULA 26: EMISIONES DE CALOR:** La empresa continuará haciendo los estudios respectivos y dentro de los seis (6) meses siguientes, de la firma de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, deberá determinar las eventuales emisiones de calor emitidas por el horno secador y calcinadores de la planta. Además, acondicionará las zonas cercanas a estas para mitigar las posibles altas temperaturas que se generen y las posibles enfermedades laborales que se puedan presentar. Así mismo, se mantendrá el control anual sobre las condiciones de

Alc [Handwritten signature]

[Handwritten signature]

trabajo, mediante las mediciones de higiene de stress térmico adelantadas por la ARL, en donde se seguirá revisando las variables de temperatura ambiente y se cumplirá a cabalidad las recomendaciones entregadas después de la ejecución de dichas mediciones para garantizar sitios de trabajo confortables y de seguridad para el trabajador.

**PARÁGRAFO:** La empresa una vez realizados los estudios los socializará con sus funcionarios que integran el Copasst para que lo presenten en el respectivo Comité.

**CLAUSULA 27: SISTEMA DE IZAJE TAPAS MIXER:** La empresa continuará velando por la seguridad de sus trabajadores, y para tal fin optimizará, de acuerdo con su plan de mejoras, el sistema de izaje de la tapa de la Mixer situada en la zona II de la planta de producción, mediante la instalación, antes del 30 de octubre de 2018, de un diferencial eléctrico, para el levantamiento de las dos tapas.

**CLAUSULA 28: DOTACIÓN DE UNIFORMES Y BOTAS DE SEGURIDAD:** La empresa para la entrega de la dotación y calzado, es decir, a partir del 20 de Diciembre de 2018, y una vez se agote el inventario actual, suministrará a los trabajadores tres (3) dotaciones adecuadas de ropa de trabajo, consistente en tres (3) camisas o camisetas, pantalones u overoles y un (1) par de botas, prioritariamente ergonómicas, en las fechas establecidas en la ley laboral, según los riesgos a que estén expuestos, y de acuerdo con la naturaleza del trabajo que se realice.

**CLAUSULA 29: MEJORAS LOCATIVAS BAÑOS Y VESTIER.** La empresa, previo diseño y presupuesto, mejorará las condiciones locativas de los actuales baños y vestier, dentro del primer semestre de 2019, los cuales serán para uso de sus trabajadores y dispondrá de otros baños para terceros.

El diseño de los baños y la optimización de los vestier será socializado con el sindicato.

**CLAUSULA 30: CAFETERÍA.** La Empresa destinará y acondicionará un espacio para la toma de alimentos de sus trabajadores, previo diseño y presupuesto.

**CLAUSULA 31: CLAUSULAS CONVECIONALES VIGENTES:** Una vez se firme la nueva convención colectiva, se anexarán las cláusulas de la convención pasada, las cuales no fueron denunciadas y por ende quedan vigentes.

**CLAUSULA 32: IMPRESIÓN Y PUBLICIDAD DE LA C.C.T. LA EMPRESA** asumirá el costo de impresión de la C.C.T. por una sola vez y entregará 100 ejemplares al sindicato, con las mismas características de la Convención 2016 – 2018, mejorando la portada en el sentido de ampliar el logo y letra del símbolo de la organización sindical.

**CLAUSULA 33: CARTELERAS:** LA EMPRESA dotará al SINDICATO de tres (3) carteleras. Estas carteleras estarán destinadas a la promoción de actividades e información de carácter

Handwritten initials: ALC, AP, and others.

Handwritten signature or mark.

sindical y cooperativo. Serán ubicadas: una en Zona II (Mixer), una en el vestier y la otra en el pasillo de acceso a la planta, las cuales tendrán vidrio y cerraduras con llaves, entregándose una llave al Presidente del Sindicato y otra a un representante de LA EMPRESA. Además, el texto o contenido de los artículos que se coloquen en dichas carteleras, cuando se dirijan o mencionen a directivos o trabajadores de la empresa, deberán ser respetuosos y no deberá injuriarse o calumniarse a dichos directores o trabajadores.

**CLAUSULA 34: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES:** La Empresa retendrá de los salarios de los trabajadores afiliados al sindicato y a los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo las cuotas sindicales consagradas en la ley laboral, y la dispondrá oportunamente en la cuenta bancaria que indique por escrito el Sindicato.

**CLAUSULA 35: PERMISOS SINDICALES:** La empresa les concederá permisos sindicales a los miembros de la junta directiva del sindicato en los términos de ley previa solicitud por escrito y al menos con 24 horas de anticipación al jefe inmediato cuando sea el Presidente del Sindicato y 48 horas para los demás miembros de la junta directiva.

**CLAUSULA 36: PERMISOS SINDICALES ADICIONALES:** La empresa otorgará permisos remunerados a tres (3) representantes de los trabajadores elegidos por la junta directiva del sindicato o la asamblea general por un término de cinco (5) días hábiles para la elaboración del pliego de peticiones.

**PARÁGRAFO:** Los representantes elegidos de los trabajadores para éste fin no podrán pertenecer, ninguno de ellos, a la misma zona de trabajo en la empresa.

No siendo otro el objeto de la misma a las 7:30 p.m. del mismo día se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo por los participantes, una vez leída y aprobada por las partes, quedándose cada una de ellas con un ejemplar del mismo tenor.

COMISIÓN DE LA EMPRESA,

  
Dr. Álvaro Lamas Gamargo

  
Janneth Peñuela Quintero

  
Nora Morales Luna

COMISIÓN DEL SINDICATO,

  
Oscar Arráez Baqueño (Principal)

  
Oscar Gomez Pineda (Principal)

  
Alexander Guzmán Osorio (Principal)