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

**5037**  
**14 ENE. 2016**

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.**  
**Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano**  
**Número: DC-002**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	08	01	2016	<b>HORA</b>	02:00 P.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	DIANA PAOLA VELANDIA CRUZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	1.014.194.879 DE BOGOTA D.C.		
<b>CALIDAD</b>	ASESORA JURIDICA DE ACERIAS PAZ DEL RIO S. A.		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 100 No.13-21 OF.601 en Bogotá D.C.		
<b>No. TELÉFONO</b>	3406944	<b>Correo Electrónico</b>	fabio.galan@pazdelrio.com.co

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical							
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	• ACERÍAS PAZ DEL RIO S. A.											
<b>Y</b>	Organización Sindical		X	Trabajadores								
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	• SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, SIDERÚRGICA Y MINERA											
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	TRES (3) AÑOS CONTADOS A PARTIR DEL PRIMERO (1) DE ENERO DE 2016 Y HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2018											
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	1.100 <small>aproximadamente</small>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Nacional</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Regional</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Local</td> <td></td> </tr> </table>				Nacional		Regional	X	Local	
Nacional												
Regional	X											
Local												
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	<b>No. Folios:</b>	<b>132 FOLIOS INCLUIDOS:</b> <b>CONVENCION COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES LA EMPRESA Y EL SINDICATO EN ORIGINALES (98 FOLIOS),</b> <b>SOLICITUD DE DEPOSITO AL MINISTERIO (1 FOLIOS).</b> <b>CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL (16 FOLIOS)</b> <b>ACTA DE ACUERDO (14 FOLIOS)</b> <b>ACTA EXTRA CONVENCIONAL (3 FOLIOS)</b>									

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.

ANOTACIÓN: SE DEJA NOTIFICADO AL DEPOSITANTE DEL PRESENTE DEPÓSITO Y ASI MISMO SE COMPROMETE A NOTIFICAR AL SINDICATO

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

*Leticia Marsiglia*  
**LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**  
 Inspector de Trabajo GACT.

*Diana Paola Velandia Cruz*  
**DIANA PAOLA VELANDIA CRUZ**  
 El Depositante: ASESORA JURIDICA DE ACERIAS PAZ DEL RIO S. A.



**LÓPEZ & ASOCIADOS**  
ABOGADOS

11

Juan Pablo López Moreno    Angélica María Carrón B.    Alejandro Castañares L.

Bogotá D.C., 08 de enero de 2016.

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

08 ENE. 2016



Referencia: Depósito Convención Colectiva suscrita entre ACERIAS PAZ DEL RÍO S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera.

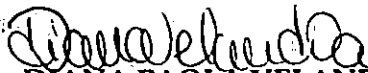
Respetados Señores:

**DIANA PAOLA VELANDIA CRUZ**, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en mi calidad de asesora jurídica de ACERIAS PAZ DEL RÍO S.A., me permito solicitar de manera atenta se efectúe el depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ACERIAS PAZ DEL RÍO S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera, el día 28 de diciembre de 2015, y de los demás documentos suscritos.

Para tal efecto téngase en cuenta lo siguiente:

La convención colectiva tendrá vigencia de tres (3) años, contados a partir del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, igualmente su ámbito de aplicación es de orden Regional y es aplicable a 1.100 trabajadores aproximadamente.

Cordialmente,

  
**DIANA PAOLA VELANDIA CRUZ**  
C.C. 1.014.194.879 del Bogotá  
T.P. 221.187 del C.S. de la J

08 ENE. 2016



**ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.**

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2016 - 2018**

(Enero 1 de 2016 – diciembre 31 de 2018)

Nosotros, ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO, MANUEL GERMAN TORRES MORA y HERNAN DARIO AGUDELO GIL, como principales y CARLOS ANDRES LOPEZ RINCON, EDUARDO GOMEZ NIÑO y JAVIER GONZALO CARVAJAL PINZON, como suplentes, en representación de Acerías Paz del Río S.A. por una parte y que en el texto de este documento se denominará "La Empresa" y JOSE CAMILO ACEVEDO ALBARRACIN, CESAR ARTURO HIGUERA GARCIA, JOSE DANIEL DURAN PINZON y JAIME ANGARITA CASTRO como principales, y CARLOS JULIO ALVAREZ VARGAS, ALEXANDER VUA HOLGUIN, ROY LUDIN MEDINA CACERES y JOSE WILLIAM BERDUGO VEGA como suplentes, en representación del Sindicato Nacional de trabajadores de Acerías Paz del Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera, por la otra parte y que en este documento se denominará "El Sindicato", hemos suscrito la presente Convención Colectiva de Trabajo que se rige por las siguientes cláusulas:

**CAPITULO I  
SALARIOS**

**CLAUSULA 1ª.- Escala de Salarios.**

Las partes acuerdan un incremento salarial equivalente al siete punto tres (7.3%) a partir del 1 de enero de 2016 para los trabajadores convencionados de Acerías Paz del Río.

Sueldos mensuales básicos para planta y minas vigencia 2016

Categoría	Valor
1	1.290.107
2	1.295.937
3	1.303.690
4	1.311.332
5	1.323.006
6	1.338.220
7	1.361.432
8	1.392.067
9	1.451.547
10	1.521.720
11	1.589.044
12	1.655.372
13	1.718.339
14	1.781.964
15	1.839.378

08 ENE. 2016



16	1.905.898
17	1.976.834

Para el segundo año de vigencia de la Convención; es decir el año 2017, las partes acuerdan establecer un aumento equivalente al IPC del año inmediatamente anterior más el uno punto cinco (1.5%).

Para el tercer año de vigencia, es decir el año 2018 las partes acuerdan establecer un aumento equivalente al IPC del año inmediatamente anterior más el uno punto cinco (1.5%).

Para todos los casos en los cuales se hace referencia al IPC en esta Convención, se tomará como base de cálculo el Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, publicado o certificado por el DANE para los períodos comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año correspondiente.

Al personal que no se encuentre clasificado en ninguna de las escalas de salarios a que antes se hace referencia o que sus salarios a diciembre 31 no sean coincidentes con categorías de las escalas anteriores, tendrán un salario personal que se integrará sumándole a su salario básico vigente en tal fecha (31 de diciembre) una suma equivalente al aumento que le correspondió al salario de la categoría más próxima a su salario para los años 2017 y 2018.

#### **CLAUSULA 2ª.- Destajos en Minería**

El valor de los contratos a destajo en minería, vigentes al 31 de diciembre de 2015, se incrementarán de conformidad con lo establecido en la cláusula primera.

Los contratos que se establezcan posteriormente, se calcularán con base en el promedio minero y se incrementarán el primero de enero del año siguiente de conformidad con lo establecido en la cláusula primera.

El promedio minero a 1 de enero de 2016 para las minas de hierro, caliza y carbón operadas directamente por ACERIAS PAZ DEL RIO, S.A. es de cuarenta y seis mil seiscientos sesenta pesos (\$46.660), el cual será incrementado en el mismo porcentaje fijado en la cláusula primera para las vigencias 2017 y 2018, y servirá como base para calcular los nuevos contratos.

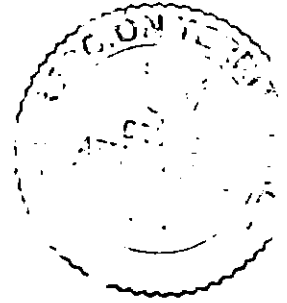
#### **CLAUSULA 3ª.- Administración de Escalas de Salarios**

Los Salarios serán administrados en las categorías, términos, escala y valores que para el efecto se rigen en la cláusula primera, en operación, Administración, Planta y Minas.

#### **CLAUSULA 4ª.- Salario Mínimo**

El salario mínimo en la Empresa es el correspondiente a la Categoría I de la Escala de Salarios Básicos para Planta y Minas relacionados en la Cláusula 1ª. de esta Convención.

08 ENE. 2016



## CAPITULO II PRIMAS, BONIFICACIONES, SUBSIDIOS Y AUXILIOS

### CLAUSULA 5ª.- Prima de Servicios

La Prima de Servicios, a que se refieren los artículos 306 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo seguirá reconociéndose en los términos de la Ley, pero sólo se perderá cuando el despido obedezca a mala conducta. Cuando el despido tenga por causa la aplicación de los numerales a), b) y c) del artículo 88 y los literales a) y b) del parágrafo 1º. Del artículo 90, del Reglamento Interno de Trabajo, con las modificaciones introducidas en la presente Convención, no habrá lugar a la pérdida de la prima.

Con el fin de que los trabajadores reciban completa y en las fechas que fija la Ley, la suma que les corresponde por Prima de Servicios, esta se liquidará así:

- a. Para el Primer semestre, el promedio de los salarios devengados en los meses comprendidos entre enero y mayo del correspondiente año, ambos inclusive.
- b. Para el segundo semestre, el promedio de los salarios devengados en los meses comprendidos entre junio y noviembre del correspondiente año, ambos inclusive.

### CLAUSULA 6ª.- Prima de Navidad

A partir del día 1º de enero de 2016, la prima de navidad consistirá en el valor de dieciocho (18) días de salario, tomando como base el mismo promedio empleado para la liquidación de la prima de servicios del segundo semestre del respectivo año y será pagada con la primera quincena del mes de diciembre.

Tendrán derecho a esta prima todos los trabajadores amparados por esta convención que se encuentren al servicio de la empresa el día primero (1) de diciembre del respectivo año. Esta prima se devengará completa cuando el trabajador hubiere permanecido al servicio de la empresa todo el año o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que a la fecha de liquidación de la prima (Diciembre 1º del respectivo año) lleve al servicio de la Empresa, por lo menos, seis (06) meses. Esta prima también se reconocerá en forma proporcional al tiempo de servicios, al personal que hubiere prestado sus servicios por lo menos durante nueve (09) meses en el respectivo año y que se retire de la Empresa antes del primero (01) de diciembre.

La Prima de Navidad no constituye salario, ni se computará como factor de salario en ningún caso, por así acordarlo las partes, no constituye ingreso salarial, prestacional o parafiscal para ningún efecto conforme lo determina el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

Este acuerdo deja sin efecto cualquier acuerdo anterior sobre liquidación y prima de navidad contenido en convenciones colectivas anteriores, acuerdos extra-convencionales anteriores, acuerdos por acta adicional de la convención colectiva, acuerdos temporales y definitivos contenidos en actas adicionales y acuerdos de intención y en general cualquier acuerdo relacionado con este beneficio.

08 ENE. 2016



**CLAUSULA 7ª.- Vacaciones – Prima de Vacaciones**

La Empresa pagará al personal amparado por la presente Convención, junto con los valores que le correspondan por vacaciones al momento de salir a disfrutar de ellas, una prima anual equivalente a treinta y cinco (35) días de salario.

En caso de retiro de un trabajador, la Empresa liquidará tanto las vacaciones como esta prima proporcionalmente al tiempo servido, siempre que tenga un mínimo de seis (6) meses de servicio, a partir de su ingreso a la Empresa o del último derecho vacacional adquirido, según el caso.

El salario para la liquidación de vacaciones y de la Prima correspondiente, será el básico más el promedio de lo devengado por concepto de recargo nocturno y prima de producción en el año inmediatamente anterior a la iniciación del disfrute de vacaciones.

Para el personal minero, se tomará como base el promedio de lo devengado por destajo, el recargo nocturno y la prima de producción, en el período de un año ya dicho.

La prima de vacaciones no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso.

La Empresa comunicará a sus trabajadores con sesenta (60) días de anticipación, la fecha en que les corresponda iniciar sus vacaciones dentro del programa vacacional que se establezca, pero cuando por circunstancias imprevistas, se vea obligada a modificar el programa, dará aviso a los trabajadores afectados con una anticipación no inferior a quince (15) días.

En los departamentos y secciones en los que se programen vacaciones colectivas se atenderán, salvo necesidades del servicio, las solicitudes individuales que debidamente justificadas, presenten los trabajadores para disfrutar de vacaciones en fechas diferentes a las del plan respectivo.

**CLAUSULA 8ª- Prima de Antigüedad**

Las partes acuerdan que el presente acuerdo constituye el único acuerdo vigente relacionado con el reconocimiento de prima de antigüedad convencional y quedará así:

A partir del 01 de enero de 2016, ACERÍAS PAZ DEL RÍO reconocerá a los trabajadores que cumplan las condiciones y requisitos relacionados y cobijados por la Convención Colectiva de Trabajo vigente una prima de antigüedad dependiendo de su fecha de ingreso así:

a). Para los trabajadores que al 18 de julio de 2003 hubieran cumplido siete (07) años o más al servicio de la Empresa continuos o discontinuos, una Prima de Antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad En años	Prima de antigüedad en días de salario
7	12
8	12

5

08 ENE. 2016

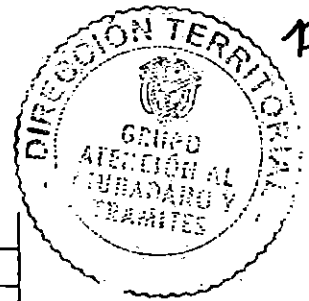


9	12
10	18
11	18
12	18
13	18
14	18
15	24
16	24
17	24
18	24
19	24
20	33
21	33
22	33
23	33
24	33
25	48
26	48
27	48
28	48
29	48
30 o más	70

b). Para los trabajadores que no cumplan con el requisito de tiempo de servicios previsto en el literal anterior (literal a) pero que a partir de la fecha de la firma de esta convención cumplan al servicio de la Empresa siete (07) años o más de servicios continuos o discontinuos, se reconocerá una Prima de Antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad En años	Prima de antigüedad en días de salario
7	6
8	6
9	6
10	11
11	11
12	11
13	11
14	11
15	13
16	13
17	13
18	13
19	13
20	15

08 ENE. 2016



21	15
22	15
23	15
24	15
25	17
26	17
27	17
28	17
29	17
30 o más	20

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El pago de la Prima de Antigüedad se hará junto con el último pago del salario del mes en el cual se cumpla el período correspondiente.

El salario para su liquidación será el básico ordinario devengado al vencimiento de cada uno de los períodos de antigüedad antes previstos o el promedio de destajo, según el caso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La Prima de Antigüedad no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso, por así acordarlo las partes no constituye ingreso salarial, prestacional o parafiscal para ningún efecto conforme lo determina el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El pago de esta Prima, en lo correspondiente al tiempo trabajado en el último período, se hará proporcionalmente solo después de seis (06) meses.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Este acuerdo deja sin efecto cualquier acuerdo anterior sobre liquidación y causación de prima de antigüedad contenido en convenciones colectivas anteriores, acuerdos extra-convencionales anteriores, acuerdos por acta adicional de la convención colectiva, acuerdos temporales y definitivos contenidos en actas adicionales y acuerdos de intención y en general cualquier acuerdo relacionado con este beneficio.

#### **CLAUSULA 9ª.- Prima de Producción**

La Prima de Producción tiene por naturaleza incentivar el desempeño del trabajador frente a las metas fijadas por la organización para el logro de los resultados de compañía y al mismo tiempo, como retribución al esfuerzo de cada uno de ellos.

El valor de la Prima será calculado de acuerdo con las metas cumplidas según los retos de la Compañía y los retos de cada área operativa o de trabajo definidas.

Lo anterior quiere decir que la Prima de Producción será determinada con base en la medición y el resultado de los indicadores de la Compañía y de sus áreas de trabajo específicas. Para esto se aplicarán las variables de medición y ponderación establecidas para obtener el valor de la misma, de la siguiente manera:

7



08 FEB 2015



las variables de medición y ponderación establecidas para obtener el valor de la misma, de la siguiente manera:

**Prima Base 1: Retos de la Compañía, con una ponderación del 30%:**

- Cumplimiento del Programa General de Ventas (40%)
- Cumplimiento Costos presupuestados (30%)
- Cumplimiento del Ebitda (30%)

**Prima Base 2: Retos del Área, con una ponderación del 70%:**

- Cumplimiento del programa de producción del área (40%)
- Cumplimiento costos presupuestados del área (30%)
- Cumplimiento de metas de seguridad Industrial del área (30%)

Los valores de las tablas de pago de la prima de producción tendrán la siguiente estructura:

Prog. Ventas (40%)		SB	Cum. Costos (30%)		SB	Ebitda (30%)		SB
90,01%	95%	1,3	0,00%	95,00%	2,4	90,01%	95%	1,3
95,01%	100%	1,9	95,01%	104,00%	1,9	95,01%	100%	1,9
100,01%		2,4	104,01%		1,3	100,01%		2,4

Prog. Produccion (40%)		SB	Cum. Costos (30%)		SB	Seg. Industrial (30%)		SB
90,01%	95%	1,4	0,00%	95,00%	2,4	10,01%	20%	1,4
95,01%	100%	1,9	95,01%	104,00%	1,9	20,01%	30%	1,9
100,01%		2,4	104,01%	110,00%	1,4	30,01%	0%	2,4

**PARAGRAFO PRIMERO:** Las áreas de calcinación, convertidores, horno eléctrico y máquina de colada continua serán liquidadas de acuerdo al programa de producción de palanquilla.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los permisos sindicales para los directivos sindicales serán tomados como días laborados para la liquidación de dicha prima.

#### **NORMAS GENERALES:**

La División de Planeación y Desarrollo Organizacional, será la encargada de la administración y control de la Prima de Producción, efectuará revisiones periódicas, cálculos y reportes con el propósito de comprobar su correcto funcionamiento, informando al sindicato los resultados.

Cualquier cambio en las condiciones de operación actuales relacionadas con equipos, mano de obra, sistemas de operación, dará lugar a la revisión por las partes de la Prima de Producción.

La Prima se liquidará y se pagará mensualmente a los empleados de nómina convencional que hayan participado en la totalidad del proceso productivo de una forma directa o indirecta, proporcionalmente

08 ENE. 2016



Las áreas administrativas y de servicios recibirán la prima de producción correspondiente al 100% de los factores que se obtengan de los resultados de empresa (Prima Base1).

La Prima de Producción será considerada en su integridad, como parte del salario de los trabajadores beneficiados por ella.

La prima de producción se liquidará tomando como referencia el salario básico o destajo de cada trabajador correspondiente al mes en que se realice la liquidación.

La División de Planeación y Desarrollo Organizacional a la finalización de cada mes publicarán en las carteleras de cada área los resultados obtenidos al final de cada mensualidad.

#### **CLAUSULA 10 a- Recargo por trabajo nocturno y horas extras**

Al personal que por razón del sistema de trabajo por turnos rotatorios deba laborar en horas nocturnas, continuará liquidándose en la misma forma en que se viene haciendo a la fecha (trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 am a 6:00 pm y trabajo nocturno entre las 6:00 pm a 6:00 am).

En minas, se liquidará este recargo, sobre el salario hora promedio que se emplea para liquidar el dominical ordinario.

En cuanto a horas extras y nocturnas, se seguirá aplicando lo preceptuado sobre el particular en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 12 del actual Reglamento Interno de Trabajo.

#### **CLAUSULA 11ª.- Bonificación para otras labores bajo tierra.**

Para todo el personal que labore bajo tierra y no reciba remuneración de destajo, y a quienes actualmente se les reconoce una bonificación dos mil cuatrocientos sesenta y seis pesos (\$2.466), por cada turno de trabajo bajo tierra, ésta será incrementada en el mismo porcentaje de la cláusula primera, para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, bonificación que se reconocerá al trabajador siempre y cuando haya laborado bajo tierra un mínimo de cuatro (4) horas en su turno normal de trabajo. Este tiempo límite no se tendrá en cuenta para los dinamiteros.

Para los trabajadores que laboren por más de un turno y medio continuo bajo tierra, cuya bonificación es cuatro mil novecientos treinta y cinco pesos (\$4.935), ésta será incrementada en el mismo porcentaje a que se refiere la cláusula primera de la presente convención.

#### **CLAUSULA 12ª.- Bonificación por mantenimiento seguridad en transportes.**

Ferrocarriles: La Empresa reconocerá anualmente a favor de todo el personal de tripulación del Departamento de Ferrocarriles, de los Revisadores de Ferrocarriles y del Personal de Catenaria y a quienes en la actualidad disfrutan de ella, una bonificación especial equivalente a veinte (20) días de salario, como estímulo por la seguridad y cuidadoso mantenimiento de equipos a su cargo. A esta

08 ENE. 2016



quienes en la actualidad disfrutan de ella, una bonificación especial equivalente a veinte (20) días de salario, como estímulo por la seguridad y cuidadoso mantenimiento de equipos a su cargo. A esta bonificación tendrán derecho los trabajadores que no hayan sido sancionados por infracciones al Reglamento de Seguridad o por descuido en el mantenimiento.

**Automotores:** La Empresa reconocerá anualmente a favor de los choferes y los operadores de equipo pesado que tengan vehículo o máquina asignada, una bonificación especial equivalente a veinte (20) días de salario, como estímulo por la seguridad y cuidadoso mantenimiento de los vehículos a su cargo. A esta bonificación tendrán derecho los trabajadores que no hayan sido sancionados por infracciones al Reglamento de Seguridad o por descuido en el mantenimiento y que no hayan tenido accidente alguno.

Esta bonificación se extiende al personal de Operadores Grúas Clyde, operadores de montacarga, a los conductores de Geología en Paz de Río y a los conductores del bus bajo tierra en la Mina de Hierro, en la misma cuantía y condiciones establecidas para el personal de Ferrocarriles y Automotores que actualmente la recibe.

En caso de accidente, la bonificación se perderá cuando la justicia en providencia en firme declare culpable al chofer u operador. Cuando no intervenga la justicia, será válido el concepto del Departamento de Seguridad e Higiene Industrial. Si la bonificación hubiere sido pagada y por lo indicado anteriormente el trabajador pierda el derecho a ella, deberá reintegrarla.

Las bonificaciones a que se refiere esta Cláusula se pagarán con la primera quincena de diciembre, completa a quien hubiere trabajado todo el año o proporcionalmente para quien habiéndolo hecho por menos tiempo, estuviere al servicio de la Empresa el 1º. De diciembre.

También se reconocerá proporcionalmente esta bonificación al personal que por razón de su cargo tenga derecho, no lo haya perdido y habiéndolo trabajado por lo menos seis (6) meses, se retire de la Empresa.

Las bonificaciones establecidas en esta Cláusula no son salario ni se computarán como factor de salario en ningún caso.

Se entiende que un vehículo o máquina ha sido asignado cuando se entrega bajo inventario escrito a un máximo de tres operarios o conductores o cuatro si la máquina trabaja en el sistema de cuarto turno, para que la operen, manejen y cuiden de su mantenimiento cada uno en su respectivo turno, según normas establecidas y que la utilicen en desarrollo de tareas asignadas por la Empresa. El vehículo asignado, salvo casos excepcionales, ordenados expresamente por la Empresa, será operado o manejado solamente por los firmantes del inventario.

**PARÁGRAFO.-** Para los efectos de esta Cláusula, se considera que todos los choferes distribuidores de primera vinculados a la Empresa y cobijados por la presenta Convención tienen vehículo asignado.

#### **CLAUSULA 13ª.- Subsidio Familiar**

09 ENERO 2016



La Empresa se obliga a que si durante la vigencia de esta Convención, alguna de las Cajas de compensación a las cuales están afiliados los trabajadores reduce el subsidio mensual ordinario actual por familiar con derecho a ese beneficio o fija uno mayor y luego lo disminuye, la Empresa pagará al trabajador la diferencia entre la cuota mensual de subsidio que venía recibiendo y la que en virtud de la disminución deba recibir.

**CLAUSULA 14ª.- Subsidio de Transporte y auxilio de alimentación.**

Para las dependencias de la Compañía que no tienen servicio de transporte ni cafeterías subsidiadas por la Empresa, durante el año de 2016, ésta le reconocerá al personal amparado por la presente Convención, una suma de trescientos noventa y seis mil ochocientos noventa pesos (\$396.890) mensual.

De esta suma corresponde a subsidio de transporte la suma de ciento sesenta y cinco mil trescientos setenta y un pesos (\$165.371) y a auxilio de alimentación la suma de doscientos treinta y un mil quinientos diecinueve pesos (\$231.519), suma ésta última que no constituye salario para ningún efecto.

Para los años 2017 y 2018, este valor se incrementará en el mismo porcentaje señalado en la cláusula primera.

**CLAUSULA 15ª.- Auxilio por muerte del trabajador**

La Empresa reconocerá y pagará a favor del beneficiario o beneficiarios del trabajador fallecido, que expresamente haya designado mediante comunicación a las Oficinas de Administración de Personal del respectivo frente, un auxilio por muerte natural o accidental de once millones quinientos mil pesos (\$11.500.000) para el año 2016. Dicho valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para los años 2017 y 2018.

**PARÁGRAFO.-** La Empresa pondrá a disposición del trabajador formularios donde con su firma y la de dos testigos pueda indicar el nombre de la persona o personas que designa como beneficiarios del auxilio y la proporción en que deberá serles pagado en caso de su muerte. Si el trabajador fallecido no hubiere designado beneficiarios, el auxilio se pagará siguiendo las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo sobre pagos de prestaciones sociales a los herederos.

**CLAUSULA 16ª.- Auxilio para gastos de entierro de los trabajadores.**

Cuando fallezca un trabajador al servicio de la Empresa esta reconocerá a los familiares, para gastos de entierro, una suma equivalente a cincuenta (50) días de salario promedio de lo devengado en los últimos seis (6) meses.

**CLAUSULA 17ª.- Auxilio por muerte de familiares.**

La Empresa concederá un auxilio de novecientos mil pesos (\$900.000,00), a partir del 1º. de enero de 2016, con ocasión del fallecimiento de los padres, cónyuge o hijos del trabajador.

08 ENE. 2016



Para los años 2017 y 2018 este valor se incrementará en igual porcentaje al aumento de la cláusula primera del año correspondiente.

Cuando la muerte de uno de estos familiares afecte a más de un trabajador en las condiciones previstas, se reconocerá el auxilio a cada uno de ellos.

**CLAUSULA 18ª.- Remuneración del trabajo en domingos, festivos y días de descanso compensatorio.**

El trabajo que se preste durante dominicales y festivos, se seguirá liquidando con los siguientes valores:

- a) Durante las primeras ocho (8) horas, en turnos diurnos: 200%
- b) Durante las horas nocturnas, en turnos normales: 270%
- c) El trabajo suplementario o extra, diurno: 250%
- d) El trabajo suplementario o extra, nocturno: 350%

Para el pago de los valores aquí expresados, se tendrá como base el salario hora básico ordinario diurno o el promedio hora semanal en casos de salarios a destajo.

Lo anterior es independiente del pago del día dominical o festivo o de descanso compensatorio, con salario básico ordinario, cuando se ha causado este derecho, según la Ley.

Cuando por razón del sistema de turnos rotatorios que rige en la Empresa, coincidan un festivo, vacaciones o el día correspondiente como compensatorio del trabajo en el domingo anterior, el trabajador tendrá derecho a descanso compensatorio en otro día de la semana, o posteriormente, por acuerdo entre el trabajador y el Jefe respectivo. Quedan por consiguiente excluidos de esta norma, los trabajadores de turno ordinario.

### CAPITULO III

#### ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

**CLAUSULA 19.- Contratación de Personal**

Para la contratación de personal, la Empresa tendrá en cuenta los conocimientos, aptitudes, salud del aspirante y su historia como trabajador debidamente comprobada, mediante certificaciones escritas de patronos respectivos.

Para efectos de contratación la Empresa dará preferencia, en igualdad de calificaciones en las diferentes pruebas de selección, a los hijos de sus trabajadores con la siguiente prelación:

- 1) Hijo de trabajadores fallecidos al servicio de la Empresa
- 2) Hijos de trabajadores pensionados de la Empresa
- 3) Hijos de trabajadores activos.

08 ENE. 2016



En cumplimiento a la norma anterior, cuando sea necesario emplear nuevos trabajadores, las oficinas de Administración de Personal informarán en la cartelera correspondiente, a fin de que se presenten los aspirantes para la prueba de selección.

Cuando se presentare una vacante permanente y en los distintos sectores de la Empresa no haya aspirantes que de acuerdo a lo estipulado en la Cláusula 23ª tengan derecho a participar en las pruebas de selección para ascenso por concurso, se iniciará el trámite de enganche dentro de los veinte (20) días siguientes a la ocurrencia de la vacante, salvo que en este lapso la Empresa haya comunicado al Sindicato la supresión de la vacante de la Fuerza Normal correspondiente.

Así mismo, si para llenar una vacante permanente, la Empresa ha citado a pruebas de selección para ascenso por concurso y una vez surtidas las etapas previstas en la Cláusula 23ª no se ha podido proveer la vacante, se iniciará de inmediato el trámite de enganche.

Teniendo en cuenta el plan de recuperación al que debe someterse la Compañía con el fin de establecer la mano de obra necesaria en las diferentes labores, las partes, Empresa y Sindicato, acuerdan que:

1. Los nuevos contratos que se celebren con obreros aprendices bajo la modalidad de contratos de aprendizaje industrial, se sujetarán a las siguientes reglas:
  - a) Tendrán una duración inicial de seis (6) meses, término durante el cual el obrero aprendiz recibirá un salario igual al setenta por ciento (70%) del Salario Mínimo Convencional vigente de la Empresa.
  - b) Si cumple con las condiciones de evaluación, el contrato se prorrogará por tres (3) meses adicionales, término durante el cual recibirá un salario igual al ochenta por ciento (80%) del Salario Mínimo Convencional vigente de la Empresa.
  - c) Al término de este período si cumple con las condiciones de evaluación, el contrato será prorrogado por tres (3) meses adicionales, durante el cual recibirá el ciento por ciento (100%) del Salario Mínimo Convencional vigente en Acerías Paz del Río.
  - d) En todo lo demás durante este primer año de aprendizaje industrial, estos contratos se registrarán por las normas legales del contrato de aprendizaje.
  
- 2) Al término de esta última etapa, si el obrero aprendiz cumple con las condiciones de evaluación final, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Empresa, podrá ser contratado por Acerías Paz del Río mediante contrato de trabajo a término indefinido, en las labores propias de la Empresa para las cuales adquirió aprendizaje y demostró capacidad. El obrero aprendiz elegido recibirá el salario de la categoría correspondiente al cargo y todos los beneficios previstos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
  
3. Los obreros aprendices que por falta de vacantes en la Empresa o por cualquier otra razón, distinta a su capacidad de trabajo, no resultaren elegidos para continuar con la Empresa mediante contrato a término indefinido, serán incluidos en una lista que será presentada a los

13

08 ENE. 2016



Contratistas de la Empresa, para que estos, teniendo en cuenta el término de práctica con Acerías Paz del Río, puedan a su elección contratarlos para desarrollar las labores objeto del contrato de prestación de servicios. Queda entendido que ni Acerías Paz del Río ni el contratista adquieren compromiso alguno con la presentación de estos listados y que este podrá contratar o no a dicho personal, con base en la autonomía y libertad técnica y administrativa de los contratos con terceros.

#### **CLAUSULA 20a.- Traslados.**

Para llenar una vacante por traslado la Empresa lo podrá hacer así:

1. Trasladando un trabajador del mismo oficio o de otro oficio del mismo nivel de categoría o superior que se encuentre fuera de fuerza normal en cualquier Sección o Departamento de la Empresa.
2. Trasladando un trabajador del mismo oficio o de otro oficio del mismo nivel de categoría o superior, que se encuentre en sobrepago en su actual ocupación en cualquier Sección o Departamento de la Empresa y que con el traslado disminuya o elimine tal condición de sobrepago.
3. Trasladando dentro del mismo o a otro Departamento o Sección de la Empresa, un trabajador de igual oficio o de otro oficio del mismo nivel de categoría cuando medie prescripción médica.
4. Trasladando dentro del mismo, o a otro Departamento o Sección de la Empresa, un trabajador de igual nivel de categoría, cuando medie solicitud del interesado.
5. a). Trasladando a otro Departamento o Sección, a un trabajador del mismo oficio o de un oficio similar de igual nivel de categoría, por razones de orden técnico, como cambio de localización o de ubicación o para una mejor utilización de las capacidades del trabajador.

Este tipo de traslado no se considera como una modificación de la Fuerza Normal, cuando se realice dentro de un mismo sector, de los enumerados en la Cláusula 23ª. Sobre ascensos permanentes.

Si el trabajador considera que el traslado le implica un desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o que tiene repercusiones desfavorables de carácter familiar, podrá elevar reclamación motivada ante el Comité Obrero-Patronal, a fin de que este considere el caso.

b). Si el traslado se hace de un frente de trabajo a otro, en razón de que la Empresa va a suprimir la plaza que ocupa el trabajador que se traslade, se indicará así en la notificación al trabajador y éste, dentro de los seis (6) días siguientes, podrá presentar renuncia, en cuyo caso la Empresa accede a pagarle una suma de acuerdo a su salario y antigüedad continua, equivalente a la escala de pagos contenida en la Cláusula 34ª. de la Convención, sobre terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo.

08 ENE 2016



De todo traslado se producirá comunicación escrita para el trabajador e información también escrita para la respectiva Directiva Seccional del Sindicato, indicando las razones que motivan el traslado.

Se aclara que para los efectos de esta Cláusula y para todo lo relacionado con la presente Convención, se entiende por Frente de Trabajo las dependencias en la Empresa en Belencito y Paz de Río.

#### **CLAUSULA 21ª.- Trabajos en Comisión.**

Entiéndase por Comisión la designación por parte de la Empresa, para uno o varios trabajadores, de una labor que implique desplazamiento transitorio de su frente habitual de trabajo.

Los trabajadores designados para el cumplimiento de una comisión, recibirán viáticos hasta por los primeros dos (2) meses de acuerdo a la siguiente reglamentación:

##### **1. Para el personal de Operación y Administración de Planta y Minas:**

- a. Los viáticos totales por comisiones a cualquier parte del país, cuando estas se efectúen fuera de los frentes de Belencito y Paz de Río, serán de ochenta y dos mil seiscientos ochenta y seis pesos (\$82.686), a partir del 1º. de enero de 2016.

Para 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

- b. Cuando la comisión se cumpla sin necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual, o cuando esta se realice en Belencito y Paz de Río donde la Empresa proporcionará alojamiento, se pagará un viático parcial de ocho mil doscientos setenta y un pesos (\$8.271) por desayuno y once mil quinientos setenta y cuatro pesos (\$11.574) para almuerzo y comida, a partir del 1º. de enero de 2016.

Para 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

2. Para el personal de Geología, al que se le considera Paz de Río como sede de su domicilio para efecto de las comisiones fuera de esta, el viático diario total será ochenta y dos mil seiscientos ochenta y seis pesos (\$82.686), a partir del 1º. de enero de 2016.

Para 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

En el caso de que la Empresa suministre alojamiento, el viático parcial será de treinta y un mil cuatrocientos diecinueve pesos (\$31.419) diarios, a partir del 1º de enero de 2016.

Para el 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.



08 ENE. 2016



En el caso de que la Empresa suministre alojamiento, el viático parcial será de treinta y un mil cuatrocientos diecinueve (\$31.419) diarios, a partir del 1º de enero de 2016.

Para el 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

Cuando la comisión se prolongue por más de dos (2) meses, a partir de este límite sólo se reconocerá una bonificación de treinta y tres mil novecientos un pesos (\$33.901) diarios, a partir del 1º de enero de 2016.

Para el 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

Cuando salga a hacer perforaciones en superficie en las zonas de "El Banco", "Chitagoto" y otros sitios del frente de Paz de Río en donde a juicio del Director de la División operación minera, no pueda hacer uso de los Casinos y Cafeterías de la Empresa, la bonificación o viático será de ocho mil doscientos setenta y un pesos (\$8.271) diarios, a partir del 1º de enero de 2016.

Para el 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

Cuando al finalizar una comisión dentro del límite de dos (2) meses fijados en esta Cláusula, la Empresa resuelva trasladar al personal de Geología en comisión a otro frente de trabajo, se entenderá que se inicia, con derecho a viáticos, el período de una nueva comisión.

El personal de operación de la Sección de Cable Aéreo que laborará en la Torre de Ángulo y en los Túneles paralelos de El Salitre y a los profesores de Peña Blanca; igualmente, al personal de vías externas del ferrocarril, personal de tripulación de Ferrocarriles Vías Externa en los turnos segundo y tercero y al Personal de Topografía que, a juicio del respectivo Jefe del Departamento, no pueda hacer uso del servicio de cafeterías de la Empresa, recibirá una bonificación o viático de ocho mil doscientos setenta y un pesos (\$8.271) diarios, a partir del 1º de enero de 2016.

Para 2017 y 2018, este valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para el año correspondiente.

#### **CLAUSULA 22ª.- Ascensos Temporales**

Cuando se produjere una vacante por licencias, vacaciones, enfermedad, accidente, permisos remunerados, ocupación de otro cargo por el término del período de prueba en caso de ascenso permanente según la cláusula 23ª., permisos sindicales o suspensiones de contrato de trabajo, la Empresa la considerará como temporal, mientras dura la ausencia del titular.

Cuando haya lugar a llenar está vacante por ascenso temporal, el trabajador que la ocupe debe ser del mismo oficio, del nivel inmediatamente inferior de la misma Sección o Departamento y será escogido por la Empresa.

08 ENE. 2016



Cuando hubiere varios aspirantes dentro del nivel respectivo, la oportunidad del ascenso temporal será rotatoria entre tales aspirantes.

La escogencia del Candidato se comunicará obligatoriamente al interesado en carta suscrita por el Jefe respectivo, con copia a la Oficina de Personal, Oficina de Nóminas y la correspondiente Directiva Seccional del Sindicato, requisito este sin el cual el trabajador no estará obligado a prestar el servicio, sin que esto constituya causal de sanción, ni habrá lugar al ajuste de salario de que trata la Cláusula 24ª.

### **CLAUSULA 23ª. Ascensos Permanentes.**

A). Cuando se produzca una vacante permanente en una posición u oficio, la Empresa la llenará preferentemente con trabajadores a su servicio dentro de esta norma, si la vacante se llena por ascenso, la Empresa citará a las pruebas de selección dentro de los veinte (20) días siguientes a la ocurrencia de la vacante, salvo que en este lapso la Empresa haya comunicado al Sindicato la supresión de la vacante de la Fuerza Normal correspondiente.

Las pruebas de selección se harán inicialmente con aspirantes pertenecientes al sector en donde se presentare la vacante. Se convocará a todos los aspirantes desde la categoría inmediatamente anterior al cargo por proveer, del mismo ramo u oficio en la sección y/o departamento.

Si entre los aspirantes mencionados en el párrafo anterior no se encontrare el candidato que reúna las condiciones mínimas de que se habla adelante, se hará una nueva selección entre candidatos pertenecientes a los demás sectores de la Empresa que quieran participar y que reúnan las mismas condiciones de categoría previstas para los primeros aspirantes. Además, en este segundo concurso podrán participar los trabajadores que temporalmente hayan desempeñado el cargo materia del concurso por un lapso de tres (3) meses cualquiera sea su categoría. En este último caso, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima en la Empresa de un (1) año para poder participar en el concurso.

Para efecto de esta Cláusula, la Empresa se considera dividida en los siguientes sectores:

#### **EN BELENCITO:**

1. Dependencias de la Vicepresidencia de Desarrollo Humano y Organizacional.
2. Dependencias de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
3. División Fabricación Primaria.
4. División Aceración.
5. División Laminación.
6. Divisiones de Almacenamiento y Calidad, Planeamiento y dependencias afines. (Planeamiento de Producción, Control de Calidad y Materiales).
7. División Logística (Ferrocarriles, Producto Terminado, Almacenes y Basculas)
8. Vicepresidencia de Minas (Divisiones: Proyectos Mineros, Mantenimientos y Operaciones Mineras).
9. División Mantenimiento y Utilidades.

08 ENE. 2016



**PARAGRAFO 1º.-** El personal de Registradores de Producción de la División Planeamiento de Producción, podrá participar en los concursos que se convoquen para plazas de Inspectores de Control de Calidad.

**PARAGRAFO 2º.-** El personal de Mantenimiento de los sectores 3, 4 y 5 podrá participar en los concursos que se convoquen para oficios de mantenimiento vacantes en el sector 9 y viceversa.

**PARAGRAFO 3. –** El personal de Control Procesos podrá participar en los concursos que se presenten en el sector en que estén asignados.

**EN PAZ DE RIO:**

1. División Operaciones Mineras y Mantenimiento y las demás dependencias de la Empresa en Paz de Río, no incluidas en los demás sectores.
2. Coordinación Planta de Beneficio.

**PARAGRAFO 4º.-** Los vigilantes podrán participar en los concursos para ascenso a posiciones permanentes en las áreas de Producción y Mantenimiento de su respectivo frente, de acuerdo a la reglamentación establecida en la presente Cláusula.

**B).** Cuando la Empresa no pueda llenar una vacante con trabajadores a su servicio, según el procedimiento de esta cláusula, dicha vacante se proveerá de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 19ª. ingresando en todo caso con el salario correspondiente para el enganche y dentro de la categoría correspondiente al cargo vacante.

**C).** El ascenso de trabajadores a posiciones permanentes, será determinado por los siguientes factores:

1. Examen práctico
2. Examen teórico
3. Examen de test o sicométrico
4. Antigüedad en la Empresa
5. Conducta

Los exámenes teóricos, prácticos y de test, (orales, escritos o manuales) se harán en los frentes de trabajo, por funcionarios de Planeación Y Desarrollo Organizacional de la Empresa.

Para tal efecto del Control de tiempo, las Oficinas de Planeación Y Desarrollo Organizacional, entregarán a cada participante en los concursos, una certificación sobre el tiempo empleado en las pruebas para que se le reconozca el permiso remunerado si el concurso se efectuó dentro de su turno de trabajo.

Los conocimientos equivalentes exigidos por el Manual de Evaluación para una determinada posición, serán determinados por los exámenes teóricos y prácticos correspondientes. Cuando el

08 FEB 2016



aspirante obtenga en los exámenes teóricos y prácticos el sesenta por ciento (60%) o sea treinta (30) puntos a la suma de los valores asignados a dichas pruebas, tendrá derecho a que se le computen los restantes factores (Test, antigüedad y conducta). Cuando el aspirante no obtenga el mínimo del 60% en la calificación aludida, será descartado del concurso.

D). Se hará notificación previa, con cinco (5) días de anticipación mediante aviso escrito publicado en la cartelera de los Departamentos o Secciones que comprende el sector. En caso de que por alguna circunstancia no se efectúe el examen en la fecha citada, se emitirá una nueva circular con cinco (5) días de anticipación a la realización del concurso. En dicha circular se consignará lo siguiente:

1. Cargo vacante, Sección o Departamento, Categoría y Salario.
2. Requisito y lugar para la inscripción.
3. Término de la inscripción de los aspirantes.
4. Sitio, fecha y hora del examen, el cual se hará en el turno ordinario.
5. Calificación de los factores determinantes del ascenso.
6. Nombre del delegado sindical que presenciará el concurso, el cual será designado por la respectiva Directiva Seccional. A este efecto la Empresa solicitará la designación con dos (2) días de anticipación a la respectiva Directiva Sindical, pero si esta designación no se produjere, el aviso se publicará en el tiempo previsto omitiendo el nombre del Delegado.

Copia de este aviso se enviará al Sindicato con el fin de que su representante presencie los exámenes prácticos y teóricos, los cuales se efectuarán en todo caso en la fecha y hora señaladas en el aviso, aún cuando no asista el Representante Sindical.

Los representantes que designe el Sindicato para presenciar los exámenes teóricos y prácticos, gozarán del permiso remunerado por el turno correspondiente cuando por tener turnos rotatorios deban presenciar los exámenes en tiempo de descanso; es entendido que también tendrán permiso remunerado por el turno completo, cuando presencien exámenes dentro de su propio turno.

Si en el término señalado no se presentaren aspirantes del sector correspondiente, Planeación y Desarrollo Organizacional, tanto en la cartelera del Departamento o Secciones que correspondan al Sector, como en las demás de los distintos frentes de la Empresa, con cinco (5) días de anticipación y con los mismos requisitos del anterior.

De este aviso también se enviará copia al Sindicato para los fines indicados. En este caso, la inscripción se hará en las oficinas de las Dependencias a que pertenezca el aspirante. Estas oficinas comunicarán a Planeación y Desarrollo Organizacional tales inscripciones y tramitarán los permisos correspondientes.

E). La oficina de Planeación y Desarrollo Organizacional mantendrá un catálogo con número adecuado de preguntas para exámenes de los oficios que existan en la Fuerza Normal, que hagan relación exclusivamente con las materias propias para el desempeño del cargo, de acuerdo a la descripción de funciones del mismo. Este catálogo deberá utilizarse en los concursos que se realicen en todos los frentes y actualizarse periódica e independientemente de las oportunidades de

08 FEB 2016



citación a concursos, así como cuando se produzcan modificaciones en las funciones o cuando se cree un nuevo cargo.

El cuestionario del examen, que será el mismo para todos los concursantes que se presenten simultáneamente, se sacará por sorteo, al iniciarse el concurso; contendrá un máximo de diez (10) preguntas entre un mínimo de veinte (20), tomadas estas de los catálogos preparados con preguntas para cada oficio. En el momento del examen el representante sindical podrá solicitar el retiro de preguntas que se aparten de estas normas, lo mismo que la modificación de puntajes asignados a los exámenes teóricos y prácticos por no corresponder a la ponderación prevista más adelante para ellos. Si no hubiere acuerdo al respecto entre el representante sindical y el funcionario de Planeación y Desarrollo Organizacional, se suscribirá por las partes, una constancia con la cual el Delegado Sindical podrá apelar ante el Comité Obrero-Patronal dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la verificación del examen, excluyendo los dominicales o festivos.

En esta constancia quedarán consignadas las razones del representante sindical para pedir el retiro de la pregunta o preguntas en cuestión y la modificación de puntajes asignados.

Entre la fecha en que se practique el examen teórico y la del examen práctico, no transcurrirán más de cinco (5) días hábiles y la calificación de estos se efectuará en un término no mayor de dos (2) días hábiles después de efectuado el concurso.

Una vez calificado el examen el representante sindical podrá comprobar las calificaciones que la citada Oficina asigne a los exámenes presentados y si tiene objeciones qué formular podrá apelar ante el Comité Obrero-Patronal, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la calificación del examen. Si se produjere apelación en una de las etapas de un concurso, no se continuará el trámite hasta cuando se resuelva la diferencia.

F). Los factores determinantes del ascenso se calificarán independientemente y su influencia en la calificación final será la siguiente:

**Examen práctico:** Tendrá una calificación máxima de treinta (30) puntos cuando en las labores inherentes al cargo prepondera el esfuerzo físico y/o la habilidad manual; máxima de veinticinco (25) puntos cuando son sensiblemente iguales las condiciones intelectuales y el esfuerzo físico y/o habilidad manual requeridos; y máxima de veinte (20) puntos cuando las condiciones físicas y/o habilidad manual son menos importantes que las condiciones intelectuales requeridas para el desempeño del cargo.

**Examen teórico:** Tendrá una calificación máxima de 20, 25 ó 30 puntos respectivamente, según el valor que se haya escogido para el examen práctico, teniendo en cuenta que la suma de las calificaciones máximas del examen práctico, más la del teórico, será de 50 puntos.

**Examen de Test o Sicométrico:** Tendrá una calificación máxima de quince (15) puntos. Este examen obligatorio para todo el personal de la Empresa, será practicado al ingresar y en caso de ascenso, cuando el trabajador no lo tuviere en su hoja de vida. Cuando el examen hubiere sido practicado con anterioridad de cinco (5) años será potestativo del trabajador volverlo a presentar y este examen sustituirá los anteriores y será el vigente para los efectos del concurso. Los puntajes

08 ENE. 2016



de este examen se darán a conocer por escrito al Delegado Sindical antes de realizarse los exámenes prácticos teóricos en cada uno de los concursos cuando estos estén vigentes.

**Conducta:** Tendrá un máximo de quince (15) puntos para calificar este factor se tendrá en cuenta las novedades registradas en la hoja de vida del trabajador, durante el año de servicios inmediatamente anterior de la fecha del concurso. Este factor se calificará así:

15 puntos cuando el trabajador no registra llamado de atención ni sanción de suspensión.

12 puntos cuando el trabajador registra llamado de atención, pero no sanciones de suspensión.

10 puntos cuando el trabajador se haya hecho acreedor a sanciones de suspensión que no excedan de tres (3) días.

5 puntos cuando el trabajador se haya hecho acreedor de suspensión que excediendo de tres (3) días y que no sea superior a ocho (8) días.

0 puntos cuando el trabajador se haya hecho acreedor a sanciones de suspensión superiores a ocho (8) días.

**Antigüedad:** Tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos y se calificará solamente la permanencia continua en la Empresa.

Se dará un valor de un (1) punto por cada año de servicios o fracción mayor de seis (6) meses cumplidos al servicio de la Empresa, hasta los cinco (5) años y de dos (2) puntos de cada año o fracción mayor de seis (6) meses, posteriores a los cinco años, hasta el límite de veinte (20) puntos.

El puntaje mínimo necesario para adjudicación de un cargo será de sesenta (60) puntos.

Cuando dos o más aspirantes obtuvieren una calificación superior a sesenta (60) puntos, pero la diferencia entre los puntajes de uno y de otro no sea superior a cinco (5) puntos, se considera que están en igualdad de condiciones y la escogencia para la adjudicación de la vacante se hará de acuerdo al siguiente orden:

- a) El aspirante que en la Escala de Salarios se encuentre en sobrepago.
- b) El más antiguo en el área o en donde se presente la vacante, entendiéndose que la antigüedad no se pierde por cambio de localización, como por ejemplo en el caso de la centralización de Mantenimiento y
- c) El más antiguo en la Empresa.

**G).** En defensa de la salud del trabajador, cuando las condiciones ambientales o del trabajo, en las cuales se deben desarrollar las funciones del nuevo cargo, sean notoriamente diferentes a aquellas de los Departamentos en donde trabajen los aspirantes a ocuparlo, sea por ascenso o por traslado, serán sometidos a examen médico por Medicina Industrial, por verificar si sus condiciones de salud son aptas para el desempeño del nuevo cargo. Verificado el examen si el médico conceptúa que el trabajador no es apto para el nuevo oficio, se dará una información personal de carácter general, o

08 ENE. 2016



detallado, si así lo solicita el trabajador. Este examen será hecho con anterioridad a la fecha de los exámenes para ascenso:

H). Todo ascenso se hará efectivo en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de la celebración del concurso mediante nota dirigida al interesado con copia al Sindicato, en la cual se informe el cargo a ocupar, categoría y salario, fecha de iniciación en las nuevas labores, notificando además que tal ascenso tendrá un período de prueba de treinta (30) días, al término de los cuales si sus servicios son satisfactorios, será confirmado en el nuevo cargo mediante forma P-1, cuya vigencia se contará desde la fecha en que asumió el cargo el trabajador ascendido.

Si dentro de los primeros quince (15) días, el Jefe observa alguna deficiencia en el desempeño de las funciones asignadas a un trabajador en el periodo de prueba para ascenso, le notificará por escrito, con copia al Sindicato, especificando claramente tales deficiencias con el fin de que el trabajador las corrija.

Si dentro de los quince (15) días siguientes no las corrige, volverá a su antiguo puesto quedando la vacante a disposición para una nueva adjudicación.

I). Los resultados de los exámenes teóricos y prácticos tendrán una vigencia de cinco meses. Si dentro de los treinta (30) días a que se hizo referencia, el aspirante que ocupó la vacante ha sido devuelto a su antigua posición, o si dentro de los 150 días se presentare una nueva vacante para el mismo oficio que motivó el concurso, se le asignará a quien se encontrare en el lugar siguiente de la calificación, siempre y cuando hubiere obtenido el puntaje mínimo requerido a sesenta (60) puntos.

Durante la vigencia del concurso la Empresa no suprimirá plazas vacantes del mismo cargo, en el área en la que se convocó el concurso.

Si ningún otro de los aspirantes hubiere obtenido sesenta (60) puntos, se proveerá la vacante con personal de otras áreas, salvo que el concurso anterior hubiera reducido el personal del sector en el cual se produjo la vacante, evento en el cual se abrirá un nuevo concurso con personal de los demás sectores de la Empresa que quiera participar.

PARÁGRAFO : Con el fin de facilitar el ingreso a la Empresa de los hijos de los trabajadores egresados del SENA, Institutos Técnicos o Universidades, se procederá así:

- a) Las vacantes que se presenten con categoría 8ª. o inferior podrán ser provistas mediante contratación de aprendices del SENA, hijos de trabajadores, patrocinados por Acerías Paz del Río, en los oficios materia de sus estudios, sin que para este caso sea necesario el requisito previo de la convocatoria del concurso para el personal del sector donde ocurre la vacante.
- b) Las vacantes con cargos cobijados por esta Convención en donde se requiera personal técnico o con título de subprofesional, podrán ser provistas mediante contratación de sus hijos de trabajadores patrocinados o becados por la Empresa, en los oficios materia de sus estudios, sin que para este caso sea necesario el requisito previo de la convocatoria a concurso para el personal del sector donde ocurre la vacante. Para los efectos de este literal y en igualdad de condiciones se dará

22

08 ENE. 2018



prioridad a los hijos de trabajadores patrocinados o becados por la Empresa en Colegios o Institutos Técnicos del Departamento de Boyacá.

**CLAUSULA 24ª.- Salarios para casos de ascenso.**

Todo ascenso, temporal o permanente, debe aplicar un aumento de salario desde la fecha en que se produzca, pero en ningún caso el salario será superior al del trabajador reemplazado ni superior al salario normal del cargo material del ascenso.

En caso de ascenso temporal la remuneración del ascendido será igual a la que tuviere el trabajador reemplazado, salvo que este se encuentre en sobrepago en el cargo, caso en el cual solamente recibirá el salario correspondiente al mismo.

En caso de ascensos permanentes, el trabajador pasará a la categoría correspondiente al cargo materia del ascenso.

El período de prueba determinado para los ascensos a vacantes de carácter permanente no tendrá aplicación o vigencia para los ascensos a vacantes de carácter temporal, pues la Empresa tendrá libertad de remover al reemplazante en cualquier tiempo.

Cuando el trabajador ascendido temporal o permanente deba regresar a su trabajo anterior, bien por regreso del titular del cargo o por deficiencia en el desempeño del oficio, durante el período de prueba, si se tratare de ascenso permanente, o en cualquier tiempo si fuere temporal, continuará devengando el salario que tenía antes de ser promovido sin que esto signifique una desmejora de su salario o de sus condiciones de trabajo.

**CLAUSULA 25ª.- Fuerza Normal**

Se define por Fuerza Normal la cantidad necesaria de trabajadores para la ejecución de una labor determinada, en cada uno de los Departamentos en que se dividen los frentes de trabajo de la Empresa, entendiéndose por Departamento las unidades administrativas que con ese nombre figuran actualmente en el cuadro orgánico de la Empresa.

Los estudios técnicos necesarios para la fijación o modificación de una Fuerza Normal, serán realizados por la Empresa a través de sus dependencias de Planeación y Desarrollo.

Cuando como consecuencia de uno de tales estudios se produzca una reducción de Fuerza Normal que tenga como consecuencia el movimiento de más de un trabajador, la Empresa, con el fin de garantizar la estabilidad del personal comunicará por intermedio de la Vicepresidencia DHO esta situación a la Directiva Nacional del Sindicato y a la respectiva Directiva Seccional para discutir alcances de esta modificaciones y su efecto en el mejoramiento de los procesos y concertar con el sindicato la reubicación de dichos trabajadores, anexando todos los documentos que sirvieron de base a Planeación y Desarrollo para el estudio en referencia.



08 ENE. 2016



Si el Sindicato no estuviere conforme con la decisión del Vicepresidente de DHO y el Vicepresidente respectivo del área, podrá llevar el diferendo en apelación final ante la Presidencia de la Empresa. Ante esta última instancia la representación de la Organización Sindical estará a cargo del Presidente de la Nacional del Sindicato o de quien haga sus veces.

Las conclusiones a que llegue Planeación y Desarrollo sobre el número de cargos necesarios en un frente de trabajo, y el número de personas que deben desempeñarlos, no se referirán, ni mencionarán las personas o trabajadores que resulten fuera de la Fuerza Normal.

La selección de personal se hará por cargos, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador en la Empresa, la carga familiar y la calificación de méritos hecha por el Jefe respectivo.

Para tal efecto la Empresa, por intermedio de las Oficinas de Administración Personal, elaborará con copia para la respectiva Directiva Seccional del Sindicato, los cuadros de personal en donde consten los tres (3) factores citados anteriormente.

Estos factores, que tienen igual valor porcentual, se calificarán para cada trabajador, así:

- a) **Antigüedad en la Empresa:** Medio (1/2) punto por cada año de servicio en la Empresa, o fracción superior a seis (6) meses, sin exceder de seis (6) puntos en total.
- b) **Carga familiar:** Un (1) punto por cada persona a su cargo, sin exceder de un total de seis (6) puntos.
- c) **Calificación de méritos:** Un puntaje de uno (1) a un máximo de seis (6) puntos, hecho por el Jefe correspondiente, en formato especial que suministrará DHO y que se calificará sobre factores de desempeño en el oficio.

Una vez obtenidos los puntajes de los tres (3) factores se colocarán con los nombres correspondientes, en orden descendente, para en este mismo orden hacer la selección del personal, así:

Los primeros en la lista se mantendrán, de preferencia, en el frente afectado, si el cierre es parcial. Los restantes, o todos, si el cierre es total, a quienes la Empresa les informará por escrito su condición de sobrantes en la Fuerza Normal, podrán manifestar individualmente que se acogen a la aplicación de la Escala de Pagos contenida en la Cláusula 34a. de esta Convención, sobre "Terminación Unilateral de los Contratos Individuales de Trabajo", mediante renuncia presentada y hecha efectiva, dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación aludida.

Para el personal cuya condición de sobrante, no se pueda solucionar mediante el procedimiento previsto anteriormente, la Empresa organizará grupos de capacitación para desempeñar oficios similares, mediante programas especiales de entrenamiento, y tendrán prioridad ya sea para ocupar vacantes por concurso, o por traslado.

Si a pesar de la realización de estos concursos, subsiste personal cuya condición de sobrante no haya sido definida, la Empresa podrá disponer de estos trabajadores, asignándoles oficios varios y trabajos

08 ENE. 2016



auxiliares, en cargos cuya categoría no sea inferior en más de dos números a la del cargo que ocupaba al resultar por fuera de la Fuerza Normal, sin que esto implique desmejora en su salario.

Si por reducción de la Fuerza Normal, en Minas, es necesario trasladar personal de bajo tierra a superficie, se asignará preferentemente a aquellas labores en que se puedan fijar destajos.

En los casos de despidos colectivos de trabajadores, autorizados por el Ministerio del Trabajo en concordancia con el numeral 1) del Artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965 se aplicará la Escala de Pagos a que se refiere la Cláusula 34a. "Terminación Unilateral de los Contratos de Trabajo".

**PARÁGRAFO 1°.-** Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención, la Empresa iniciará el trámite previsto en la Cláusula 23a. para el llenó de las vacantes permanentes que presente la Fuerza Normal en dicha fecha, a efecto de que sesenta (60) días después de iniciado ese trámite estén provistas todas las vacantes.

**PARÁGRAFO 2°.-** La Empresa entregará semestralmente a todas las Juntas Directivas Seccionales del Sindicato una relación de la Fuerza Normal del respectivo frente, cobijada por la Convención Colectiva y a la Directiva Nacional una relación de la Fuerza Normal de toda la Empresa, también cobijada por la Convención, discriminada por Departamentos. Así mismo, durante la vigencia de la presente Convención, todas las modificaciones que se le hagan a la Fuerza Normal, bien sea por incremento o supresión de cargos, serán comunicadas a la respectiva Directiva Seccional del Sindicato.

**CLÁUSULA 26a.- Jornada de trabajo y contratos**

**A. HORARIOS –** Continúan en vigencia los siguientes horarios en los diferentes frentes de trabajo:

**Belencito y Paz de Río:**

Turnos Rotatorios: De 7:30 a.m. a 3:30 p.m.  
De 3:30 p.m. a 11:30 p.m.  
De 11:30 p.m. a 7:30 a.m.

Turno Ordinario: De Lunes a Viernes: de 7:30 a.m. a 5:00 p.m.

El tiempo destinado para toma de alimentos será de 30 minutos.

La semana laboral empieza el día lunes a las 7:30 a.m.

Este horario compensa el trabajo correspondiente a los sábados, en el entendimiento de que el sábado es día hábil.

**B. JORNADA Y CONTRATOS**

1. Todos los contratos de la Empresa tendrán jornada de ocho (8) horas, excepto los del personal de dirección, confianza y manejo, los cuales se regirán por las normas establecidas en la ley.

25

08 ENE. 2016



36

2. Los contratos de trabajo que la Empresa tiene celebrados y los que en el futuro celebre con profesores de enseñanza de tiempo completo, para las Escuelas y Colegios que sostiene la Empresa en sus frentes de trabajo, tendrán duración indefinida en los términos del Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Las vacaciones de este personal se regirán por las disposiciones legales sobre la materia.
3. Para la contratación del personal de labores de minería en la Empresa, que ingresen como minero en entrenamiento se seguirán las siguientes normas:
  - a) El término de este entrenamiento será el de cuatro (4) meses. Iniciarán con un salario básico equivalente a la categoría 3a. de la Escala de Salario de la Empresa.
  - b) El período de prueba de este personal, al igual que el de todo trabajador contratado por la Empresa, seguirá siendo de dos (2) meses, tiempo en el cual se evaluarán el comportamiento y aptitud de los nuevos trabajadores.
  - c) Después de los dos (2) meses iniciales, el minero en entrenamiento será destinado en forma programada y bajo la dirección y responsabilidad de la Formación Práctica Profesional (F.P.P.) de Minas, a ejecutar labores mineras al lado de trabajadores regulares, de la respectiva mina.
  - d) Durante esa segunda etapa, el minero en entrenamiento recibirá un salario a destajo que se liquidará en forma separada del resto del personal regular, pero a los mismos precios unitarios por obra realizada que se tengan establecidos para cada labor, en la respectiva mina.
  - e) Este salario a destajo será naturalmente variable a medida que el trabajador se destine a una u otra labor, en las que podrá obtener mayores o menores rendimientos, circunstancia que no será razón para solicitar la permanencia en una determinada labor en donde los ingresos obtenidos hayan sido mayores.
  - f) Durante la rotación en las diferentes labores se hará una evaluación del desempeño de cada uno de los trabajadores para ubicarlos, de preferencia, y de acuerdo a las necesidades de la mina, en las posiciones en donde su desempeño haya sido más destacado.
  - g) Al término del entrenamiento o antes, si las circunstancias así lo exigen, si el trabajador se destina a la Fuerza de Trabajo de una mina se le modificará su salario básico asignándole la categoría. Si al final de su período de entrenamiento o sea a los 4 meses conforme está previsto en el literal a) numeral 3. de esta Cláusula, no hay vacante en la Fuerza Normal, se le modificará su salario básico asignándole la categoría 4, y mientras se produce la vacante pasará en calidad de supernumerario en labores a destajo en minería, dependiente de la Dirección de la Mina.
4. Para todos los efectos se considerará que la jornada de trabajo del minero se inicia y termina en la entrada del respectivo túnel donde le corresponda trabajar.

26

08 ENE. 2016



A la iniciación del turno correspondiente, de acuerdo con el literal A) de esta Cláusula se concederán los primeros quince (15) minutos para que el minero se provea de las herramientas, elementos de control y seguridad, necesarios reglamentariamente en cada caso, para realizar su labor bajo tierra. Al término de estos quince (15) minutos el minero deberá partir, desde el patio de la mina, hacia la entrada del respectivo túnel bien sea a pie o en los vehículos que la Empresa destine para el transporte del personal.

5. En los turnos rotatorios, el tiempo destinado para que cada trabajador tome alimentos, así labore bajo tierra o en superficie, será de treinta (30) minutos. Este tiempo es de libre utilización por el trabajador para tomar sus alimentos en el lugar que estime de su conveniencia, siempre y cuando no excede del límite establecido.

El disfrute de tiempo para tomar alimentos será reglamentado en forma escalonada en cada Sección o frente de trabajo.

6. Cuando el retardo en la hora de entrada al trabajo sea superior a quince (15) minutos, queda a opción del Jefe admitir al trabajador, en cuyo caso este sólo tendrá derecho al pago proporcional por el tiempo trabajado.

#### C. HORAS EXTRAS.

Al personal con contrato de dirección, confianza y manejo, cobijado por la presente Convención, se le reconocerá el tiempo extra trabajado con la autorización previa o refrendación posterior, escrita, del Jefe del Departamento respectivo.

#### CLAUSULA 27a.- Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

La Empresa accede a modificar en su Reglamento Interno de Trabajo, los Artículos 86 y 88 y el primer Párrafo del Artículo 90, los cuales quedarán así:

**Artículo 86:** Todo trabajador debe cumplir puntualmente su horario de trabajo. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por la primera y segunda vez, multa de la quinta parte de este mismo salario; por tercera vez, amonestación por escrito; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día; por quinta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días consecutivos y por la sexta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días también consecutivos.
- b) La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, a juicio de esta, implica por primera vez, un llamado de atención por escrito; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días consecutivos; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días



consecutivos; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días consecutivos; por quinta vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días también consecutivos.

- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, diferentes a las enumeradas en los literales a) y b) de este Artículo, implica, por la primera vez, un llamado de atención por escrito; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días consecutivos; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por seis (6) días consecutivos; por quinta vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días consecutivos y por la sexta vez, suspensión en el trabajo hasta por veinte (20) días también consecutivos.

**PARÁGRAFO.-** La imposición de una multa no implica que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Copia de la relación de descuentos y del comprobante de pago, se enviará a las Directivas Seccionales del Sindicato.

**Artículo 88:** Fuera de las señaladas en los ordinales 1° al 15° del Artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo por parte de la Empresa, además de las que se hayan previsto con esa modalidad, en el contrato individual, Convención Colectiva o fallo arbitral y mediante el reconocimiento de una suma equivalente a quince (15) días de salario, en su caso, las siguientes:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, debidamente comprobada por la oficina de Relaciones Laborales, por la séptima vez.
- b) La falta total del trabajador al trabajo en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, debidamente comprobada por la Oficina de Relaciones Laborales, por la sexta vez.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, debidamente comprobada por la Oficina Relaciones Laborales, por la séptima vez.

**Artículo 90.-** Parágrafo 1°.- También constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Empresa, sin previo aviso, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento convencional o reglamentario, además de las faltas graves calificadas como tales en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales, en su caso, las siguientes faltas que la Empresa califica como graves para tal efecto, así:

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa, aún por la primera vez.
- b) La falta total del trabajador al trabajo o el abandono del puesto, en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause grave perjuicio a la Empresa aún por la primera vez.

08 ENE 2016



Se considera que se causa perjuicio grave a la Empresa, para los efectos de los literales anteriores, cuando el retardo, falta total o abandono del puesto, interrumpe o perjudica el proceso del trabajo en el respectivo frente.

En consecuencia, las normas contenidas en el anterior Artículo 90 del Reglamento Interno de Trabajo, no se aplicarán al personal amparado por la Convención, que se rige para estos efectos por las normas pertinentes de la misma.

**CLAUSULA 28a.- Imposición y aplicación de sanciones disciplinarias.**

Para la unificación de criterio y metódica aplicación de las normas legales, convencionales o reglamentarias, sobre imposición y aplicación de sanciones, continuará funcionando como dependiente de Relaciones Laborales, en Belencito, la Oficina existente encargada de recibir los informes sobre inculpaciones que se hagan a los trabajadores sobre faltas que hayan podido cometer, adelantar las diligencias de descargos, allegar las pruebas y tomar las declaraciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos motivo de la averiguación e imponer las sanciones a que haya lugar.

En Paz de Río esta labor se encomendará los Delegados de DHO y Relaciones laborales respectivamente.

La Empresa no impondrá sanciones de ninguna naturaleza, a un trabajador inculcado, mientras tal inculpación o infracción no esté prevista por la Ley, los reglamentos internos de trabajo, de higiene y seguridad industrial debidamente aprobados por las autoridades competentes, la Convención Colectiva, fallos arbitrales, los contratos individuales o los acuerdos celebrados entre la Empresa y la Directiva Nacional del Sindicato.

La imposición de sanciones y determinaciones sobre despidos, son funciones exclusivas de funcionarios delegados de Relaciones Laborales, en los cuales la Empresa encomienda esa facultad.

Para la imposición y aplicación de sanciones se procederá así:

- a) Cuando un trabajador incurra en alguna violación de las normas legales, contractuales o reglamentarias de cualquier carácter, leve o grave, el Jefe deberá notificar por escrito al trabajador su derecho a comparecer a la Oficina encargada de la imposición de sanciones, con el fin de presentar sus descargos, diligencia en la cual el trabajador sindicalizado estará asistido por dos (2) representantes del Sindicato designados con carácter permanente para este objeto, por la respectiva Directiva Seccional. El trabajador también será asistido por los representantes del Sindicato en las diligencias posteriores relativas al esclarecimiento del caso.

Cuando se trate de un trabajador no sindicalizado, este podrá asesorarse para la diligencia de descargos, de dos (2) compañeros de trabajo.

08 ENE. 2016



- b) La notificación, cuando esté claramente establecido cuál trabajador es el inculpado, deberá hacerse por el Jefe respectivo, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la infracción imputada.

Si al establecerse la falta no se conoce el trabajador o trabajadores implicados, la Empresa tendrá un plazo de dieciséis (16) días hábiles para efectuar la respectiva investigación y notificación al trabajador o trabajadores que resultaren inculcados, para que se presenten a la Oficina de Relaciones Laborales.

En consecuencia, la Oficinas de Relaciones Laborales no podrá imponer sanciones a los trabajadores que sean notificados con posterioridad a los plazos arriba mencionados, después de establecida la ocurrencia de la infracción y no figurará en su hoja de vida esta inculpación.

La ausencia al trabajo motivada por vacaciones, licencias o permisos, suspensiones del contrato de trabajo, enfermedad y descanso de 80 horas, interrumpen los plazos que tiene la Empresa para hacer la citación a un trabajador inculpado.

- c) En la notificación del Jefe se hará constar en forma precisa la falta o faltas que se imputan con los detalles necesarios para su exacta calificación, copia de la cual se le entregará al trabajador. También se hará constar el día y la hora en que el trabajador debe concurrir a la diligencia de descargos, con sujeción a la diligencia de descargos, y al turno que le haya sido fijado para concurrir a la Oficina de Relaciones Laborales. La diligencia de descargos e imposición de sanciones, se llevará a cabo dentro de la jornada laboral del trabajador, salvo para el personal que se encuentre laborando en el tercer turno (11:30 p.m. a 7:30 a.m.) cuya citación se correrá a la semana siguiente, cuando le corresponda otro turno. Esto no trae como consecuencia el vencimiento de los plazos fijados para las citaciones.

En Paz de Río, para efectos de la concurrencia de los trabajadores a la Oficina de Relaciones Laborales, se procederá así: 1°.- Las declaraciones de testigos, inspecciones oculares y testimonio que se consideren necesarios, se tramitarán y recibirán en el correspondiente frente de trabajo, en donde labora el trabajador o trabajadores inculcados. 2°.- El personal inculpado de la comisión de una falta se atenderá en diligencia de descargos así: a)- De 8:00 a.m. a 2:00 p.m. al personal no destajero de los frentes de las Minas de Hierro y Santa Teresa, dentro de su jornada de trabajo; y b)- El personal destajero en las Minas de Hierro que labore en el primer y segundo turno, se atenderá a partir de las 2:00 p.m. en los días diferentes al martes y al viernes, por ser este último día de reunión de la Junta Directiva del Sindicato; lo mismo que al personal de Santa Teresa que labore en el segundo turno, es decir dentro de su respectiva jornada de trabajo.

Si el trabajador no pudiere concurrir en el día y hora de la citación por impedimento plenamente justificado ante la Empresa, podrá solicitar que se le fije una nueva fecha y hora para la diligencia de descargos.

La inculpación contenida en la notificación del Jefe del Departamento donde labore el trabajador, sólo podrá ser variada por el funcionario que imponga las sanciones, si en el curso de la investigación se comprobare que la falta inculpada inicialmente es diferente a la falta cometida.

08 ENE. 2016



*[A large diagonal line is drawn across the page, likely indicating a cancellation or a placeholder for content.]*

*[Handwritten initials or marks at the bottom right corner.]*



08 ENE. 2016



- d) Del resultado de la reunión de descargos a la cual comparezca el inculpado y los representantes sindicales o compañeros de trabajo, se levantará un Acta que deberá ser firmada por quienes hayan intervenido en la diligencia. Dada la naturaleza de la averiguación administrativa, las pruebas deben ser las conducentes al esclarecimiento de las inculpaciones. Cuando el inculpado o la representación sindical consideren necesario la práctica de pruebas, citación de testigos, designación de comisiones, esta última si hay acuerdo entre las partes y tendientes todas ellas al esclarecimiento del caso, podrán solicitarlo solamente dentro de la diligencia de descargos del trabajador a fin de que Relaciones Laborales las analice debidamente antes de proferir su decisión. Si los testigos solicitados no son trabajadores de la Empresa, deberán rendir testimonio en declaración tomada bajo la gravedad del juramento por autoridad competente. Además de los descargos presentados por el trabajador y de las anotaciones de la representación sindical, en el Acta deberá quedar constancia de las pruebas practicadas, de los testimonios recibidos, de la decisión tomada por Relaciones Laborales y de conformidad con esa decisión o de la apelación interpuesta por el trabajador con la representación sindical.

Las apelaciones ante el comité Obrero Patronal podrán ser presentadas por el representante sindical ante Relaciones laborales, por delegación expresa del trabajador.

- e) Las apelaciones deben ser presentadas por escrito y debidamente motivadas, para su rápido diligenciamiento. El trabajador que no hubiere apelado en la diligencia de descargos, podrá hacerlo por escrito separado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la imposición de la sanción. Vencido este término se entenderá aceptada por el trabajador.
- f) Si un trabajador no se presenta a la diligencia de descargos, o si dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la fecha y hora fijadas para tal diligencia, no justificada plenamente la causa para no haber acudido a ella, se considerará que no tiene nada que alegar en su favor y que deja a la Empresa en libertad de imponerle y aplicarle la correspondiente sanción legal o reglamentaria. En este caso la delegación sindical verificará que la sanción se acomode a la Escala de Faltas y Sanciones previstas en los reglamentos y la Convención y de que se hayan surtido los trámites indicados en esta Cláusula para la imposición de la sanción.

Si fuere la representación sindical la que no asistiere, la diligencia se adelantará en todo caso, en la fecha y hora señaladas. No surtirá efecto la sanción que se imponga en este caso si no se hubiere producido la notificación al Sindicato, por anotación en el libro de control que se refiere el literal k).

- g) De la imposición de una sanción se pasará aviso por escrito al Jefe del trabajador sancionado, con copias para el trabajador, para el Sindicato y para la Oficina de Administración de Personal, con destino a la respectiva hoja de vida.
- h) La aplicación de las sanciones impuestas por la Oficina de Relaciones laborales, es función del Jefe del Departamento bajo cuya dependencia esté el trabajador sancionado; por consiguiente; aquellos fijarán la fecha de cumplimiento de la sanción, la cual debe iniciarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su imposición si no hubiere apelación, o contados una vez surtidos las etapas de apelación si las hubiere. Si vencido este término, la sanción no se ha iniciado, ya no se hará efectiva y desaparecerá de su hoja de vida la documentación respectiva.

32

08 ENE. 2016



- i) Cuando se trate de un despido por justa causa de Ley, la aplicación podrá hacerse inmediatamente después de la decisión de la Oficina de Relaciones Laborales independientemente de que el trabajador haya apelado o no ante el comité Obrero Patronal, pero si con posterioridad a la apelación en el Comité, o en la tercera instancia se decide revocarla o modificarla, la Empresa reembolsará al trabajador los salarios o prestaciones no percibidos por causa de la sanción.
- j) Si la sanción revocada o modificada, es una multa por retardo en la hora de entrada al trabajo, se reembolsará también al trabajador el valor descontado por ese concepto.
- k) La Oficina de Relaciones laborales llevará:
  - 1. Un libro, donde se radicarán todos los expedientes que le sean enviados por los Jefes, por infracciones a los reglamentos o demás casos previstos en la presente Convención, indicando: fecha de recibo, fecha fijada para la diligencia de descargos, aplazamiento si fuere el caso, sanción impuesta y recursos interpuestos; y
  - 2. Un libro de control de citas diarias, en donde conste: fecha y hora de la citación, nombre del trabajador y testigos citados, Departamento, clase de infracción, pruebas pedidas y observaciones.

**PARÁGRAFO.-** Para efectos de la diligencia y fallar los casos sometidos a su consideración, la Oficina de Relaciones Laborales tendrá un plazo máximo de sesenta (60) días contados a partir de la fecha en que el trabajador firme la notificación respectiva, salvo para aquellos casos en que por tratarse de faltas graves las partes consideren necesario practicar nuevas pruebas, caso en el cual el término se aplicará en lo necesario para hacerlo. Vencido este plazo sin que haya habido decisión no se hará efectiva la sanción y se retirarán de la hoja de vida todos los documentos que obraron en el caso.

#### **CLÁUSULA 29a.- Normas especiales sobre aplicación de sanciones**

Para efecto de la aplicación de la Escala de Sanciones, la Empresa accede a tomar en cuenta únicamente las faltas registradas en la hoja de vida de cada trabajador, del 1° de Enero de 1988 en adelante. Para cumplir esta norma, la Oficina de Administración de Personal relacionará en el formulario de citación con destino a la Oficina de Relaciones laborales por cada nueva falta disciplinaria o reglamentaria, las faltas en las que haya incurrido anteriormente el trabajador y las correspondientes sanciones. Además si un trabajador completa dos (2) años continuos de servicios, sin haber sido amonestado o sancionado, con suspensiones en el trabajo, no se le tendrán en cuenta para efectos de la Escala de Sanciones, las faltas que registre en el lapso anterior a este período cualquiera haya sido la sanción impuesta.

Así mismo, si un trabajador cumple un (1) año de servicios sin haber sido amonestado o sancionado con suspensión en el trabajo, no se le tendrán en cuenta, para efectos de la Escala de Sanciones las dos (2) últimas faltas que registre en su hoja de vida, con anterioridad a tal año. Es decir, que si un trabajador completa un (1) año sin sanciones y en su hoja de vida registra cuatro (4) sanciones, solamente se tendrán en cuenta las dos (2) primeras, para efectos de la aplicación de la Escala en el caso de cometer una nueva falta sancionable.

33

08 ENE. 2016



La Empresa no mantendrá ningún registro en la hoja de vida del trabajador, de las sanciones que no se tomarán en cuenta conforme a esta Cláusula.

En la Imposición y Aplicación de Sanciones se tendrán en cuenta además las siguientes normas especiales:

- a) Toda suspensión en el trabajo por sanción ocasionará solamente la pérdida de tantos salarios continuos, como días de sanción impuestos.
- b) En los casos en que un trabajador haya doblado su turno, falta al día siguiente a sus labores sin causa justificada, esta ausencia no será falta disciplinaria.
- c) Cuando la detención preventiva o el arresto correccional de un trabajador, dentro de los términos estipulados en la Ley, determine una suspensión del contrato, las ausencias al trabajo que se causen por tales motivos, no se considerarán sancionables por la Empresa.
- d) Cuando se inculpe a un trabajador de encontrarse en estado de embriaguez en su turno de trabajo, al informativo que se pase a la Oficina de Relaciones Laborales, deberá acompañarse el resultado del examen de Alcotest practicado por un médico o enfermero de turno, pero si este examen no pudiere practicarse, se acompañará el resultado del examen clínico practicado por un médico. La negativa del trabajador a someterse al examen de Alcotest o al Clínico, será prueba suficiente de la falta que se le imputa y tal circunstancia se hará constar en el informe que el Jefe del departamento rinda a la oficina de Relaciones Laborales.

No se considerará violación del Numeral 2°.- artículo 82 del Reglamento Interno de Trabajo el hecho de que un trabajador se presente en estado de embriaguez antes de iniciarse la jornada de trabajo, ante el Jefe del Departamento respectivo en los turnos diurnos o de quien haga sus veces en el turno nocturno, en solicitud de permiso por dicho turno.

#### **CLÁUSULA 30a.- Comité Obrero-Patronal**

Habrá un Comité Obrero-Patronal en los distintos lugares en donde haya o hubiere Directivas Seccionales del sindicato, para la solución de los problemas o conflictos individuales.

Cada Comité Obrero-Patronal estará integrado por dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes en representación de la Empresa y dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes en representación del Sindicato. Dentro de cada representación, los suplentes tendrán carácter numérico y no personal. Los miembros del Comité serán designados para períodos de un (1) año, pero podrán ser removidos libremente en cualquier tiempo por las partes.

Los nombramientos de representantes de las partes deberán ser comunicados recíprocamente. Tales comunicaciones sólo deben entenderse valederas con las firmas del Vicepresidente de DHO, por una parte y del Presidente de la correspondiente Directiva del Sindicato, o de quien haga sus veces, por la otra.

08 ENE. 2016



La designación como miembro del Comité Obrero-Patronal deberá recaer en trabajadores de la Empresa con un mínimo de un (1) año de servicio continuo en esta. Mientras no sean designados los reemplazos de quienes actúen como miembros del Comité, estos deberán seguir en el ejercicio de su función para evitar receso aún temporal del Comité.

**Funcionamiento de los Comités:** Cada Comité Obrero-Patronal deberá reunirse en sesión ordinaria todos los días miércoles, desde las nueve de la mañana en adelante. En caso necesario y a solicitud de los miembros representantes de cualquiera de las partes en el Comité, podrá citarse a reunión extraordinaria mediante convenio unánime sobre el día y la hora para celebrar la reunión, la cual deberá hacerse dentro de la jornada del turno ordinario.

El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de los dos representantes de cada parte. En ausencia de cualquier principal o de los dos, ocuparán los suplentes su posición.

Los Comités Obrero-Patronales, contarán con los servicios de secretarías, quienes atenderán la correspondencia de los Comités, llevarán el archivo y elaborarán las Actas de las sesiones y un registro numerado y cronológico de todos los reclamos, así como de las fechas en que estos se consideren y de las decisiones que se produzcan.

Dos (2) días hábiles antes de cada sesión, la Secretaría del Comité enviará a los miembros del mismo el orden del día que contenga discriminadamente los asuntos o casos a tratar en la sesión prevista.

El Acta será elaborada inmediatamente se termine la sesión o se suspenda por cualquier causa y se pasará a la firma y aprobación de los miembros que hayan intervenido en el Comité.

En los Comités Obrero-Patronales, no podrá actuar ni el Jefe directo del trabajador ni ninguno de los representantes del Sindicato, cuando se trate de decidir sobre algún asunto o reclamo en el que hayan intervenido en alguna forma, bien como Jefe del trabajador o bien como representante del mismo, en las etapas previas.

Los trabajadores al servicio de la Empresa amparados por esta Convención, están obligados a llevar ante el Comité Obrero-Patronal, todas las reclamaciones de carácter individual de competencia de dicho Comité, antes de acudir a las autoridades del trabajo.

La Presidencia del Comité Obrero-Patronal será rotatoria y alternativa entre las partes por períodos de tres (3) meses:

**Competencia de los Comités:** Los trabajadores podrán acudir en apelación al Comité, en los siguientes casos:

1. Por aplicación de sanciones que se hayan impuesto al trabajador en cumplimiento de los reglamentos de la Empresa. Las amonestaciones solamente pueden ser apelables ante el Comité Obrero-Patronal.
2. Por aplicación de la presente Convención.

08 ENE. 2016



3. Por las liquidaciones de salarios o prestaciones legales o convencionales.
4. Cuando entre la Empresa y el trabajador haya discrepancia sobre la existencia misma de la causal alegada para el despido, sin que ello constituya límite al derecho de la Empresa de terminar los contratos de trabajo con su personal en los términos de la Ley y de esta Convención.
5. Sobre traslados individuales de trabajadores a otros oficios o frentes de trabajo, cuando se considere que estos implican un desmejoramiento no justificado, o que el traslado tenga repercusiones desfavorables de carácter familiar.
6. Sobre ascensos temporales o permanentes del personal.
7. Sobre cualquier otro asunto o problema, que individualmente afecte, lesione, o incida en las relaciones de la Empresa con el trabajador, con excepción de aquellos que son competencia de otros Comités previstos en esta Convención.

**Normas Especiales:** Todos los reclamos sobre los asuntos arriba mencionados, diferentes a las sanciones, deberán ser presentados en forma verbal, o escrita, en primera instancia ante el Jefe respectivo, o quien haga sus veces, bien por el trabajador o a través del Sindicato. El Jefe dará respuesta dentro de los seis (6) días hábiles siguientes sobre este reclamo, y si el trabajador no recibiere respuesta en este término o se considerare insatisfecho, recurrirá ante el Comité Obrero-Patronal, adjuntando copia de su reclamo y de la respuesta recibida de su Jefe.

Este Comité solicitará y procurará las pruebas que considere necesarias para establecer su juicio y dictar su fallo en cada caso. Con este fin podrá designar comisiones dentro de sus miembros, citar las personas necesarias para ampliar las pruebas presentadas u obtener nuevos elementos de juicio.

Los informes que los Comités Obrero-Patronales soliciten a los Jefes, relacionados con los casos que tengan a su estudio, deben ser rendidos dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la solicitud. Vencido este plazo, el Comité decidirá sobre la apelación interpuesta ante él por el trabajador con los datos y pruebas de que disponga.

Los Comités Obrero-Patronales dispondrán de un máximo de tres (3) reuniones para juzgar todo caso que sea sometido a su consideración. Vencido este término, se considerará que no hubo acuerdo entre las partes, de los cuales se dejará constancia en el acta de la reunión siguiente. En este caso se sintetizarán en dicha Acta por los representantes de las partes, las razones en que fundan sus respectivos puntos de vista.

Las decisiones que se adopten por mayoría serán de obligatorio cumplimiento para las partes y se comunicarán por escrito, con la firma del Presidente del Comité, a los Jefes respectivos, para lo de su incumbencia, con copias para el fólter personal del trabajador, para el Sindicato y para el trabajador reclamante, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de la decisión.

**Apelaciones:** Si el Comité no resuelve por mayoría de votos un caso sometido a su estudio, éste podrá ser apelado por la representación sindical en el Acta del Comité, en donde se protocolizó el desacuerdo,

08 ENE. 2016



ante la Vicepresidencia de DHO y el Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato o quien haga sus veces.

El Presidente del Comité enviará a la Vicepresidencia de DHO al Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato, copias del informativo completo del asunto apelado y del Acta en donde quedaron consignados los puntos de vista de las partes. El Vicepresidente de DHO citará a reunión al Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato o a quien haga sus veces, dentro de los diez (10) días siguientes al recibo del informativo, para estudiar conjuntamente el caso.

La decisión que tomen el Vicepresidente de DHO y el Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato, para lo cual dispondrán de un plazo de treinta (30) días máximo, se comunicará al Comité Obrero-Patronal respectivo en Acta firmada conjuntamente.

El Presidente del Comité hará transcribir esta decisión en el Acta de la reunión siguiente y ordenará que se produzcan las comunicaciones pertinentes al Jefe del Departamento, a la Oficina de Administración de Personal, al Sindicato y al trabajador reclamante.

Si la decisión tomada es unánime, será de obligatorio cumplimiento para las partes, pero si no se lograre acuerdo, queda a opción del trabajador o aceptar la decisión ya tomada por la Empresa o acudir a las autoridades del trabajo.

La representación sindical ante el comité Obrero-Patronal, no podrá apelar sanciones disciplinarias que no excedan de dos (2) días de suspensión en el trabajo, ni decisiones que sean de exclusiva competencia del Comité.

#### **CLAUSULA 31a.- Reclamos Colectivos**

- I. Los problemas, o asuntos de interés colectivo, o sea los relacionados con la interpretación y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo y los Reglamentos de la Empresa, o con disposiciones de carácter administrativo, o cualquier asunto que afecten un grupo de trabajadores, se tramitarán mediante el siguiente procedimiento:

La respectiva Directiva Seccional del Sindicato, se dirigirá en primera instancia ante los correspondientes funcionarios de Relaciones Laborales para que en un término no mayor de ocho (8) días se estudie conjuntamente el caso.

Si culminado este trámite, no se ha llegado a un acuerdo, el asunto pasará para decisión de una comisión compuesta por el Vicepresidente de DHO y sendos representantes de la Directiva Nacional del Sindicato y de la Directiva Seccional respectiva.

En caso de subsistir el motivo, materia de la reclamación y en desarrollo de este trámite, el Sindicato podrá llevar el asunto ante la Presidencia de la Empresa, en audiencia previamente solicitada por la Directiva Nacional, mediante nota en la cual se explique el diferendo.

Las decisiones que en cualquiera de estas instancias se tomen, serán comunicadas oportunamente a los interesados.

08 ENE. 2016

48



Si no hubiere acuerdo en esta última etapa de conciliación, el Sindicato podrá hacer uso de los recursos que la Ley concede.

- II. Si un grupo de trabajadores es inculpado de una infracción reglamentaria por una misma causa motivada en condiciones de trabajo, el Jefe del departamento estudiará esta situación con representantes de los trabajadores afectados y delegados de la respectiva Directiva Seccional del Sindicato, para determinar la acción a seguir, así:
  1. Si el Jefe encuentra satisfactorias las explicaciones de los trabajadores, la acción disciplinaria no continuará adelante y se considerará que el caso ha quedado solucionado.
  2. Si el Jefe considera que la infracción requiere ser tratada individualmente en la Oficina de Relaciones Laborales y sobre esta decisión se manifiestan de acuerdo los representantes de la Directiva Sindical, se procederá a levantar un Acta de la reunión en la que conste lo siguiente:
    - a) Que la infracción fue motivada por una misma causa;
    - b) Si dicha causa, reclamo o problema, ya había sido presentado por los trabajadores o el Sindicato, para estudio y solución del Jefe respectivo;
    - c) Las medidas que el Jefe tomó para solucionar el problema reclamo; y
    - d) Relación de los trabajadores inculpados.
- III. Si el Jefe considera justificada la citación individual a descargos, pero el Sindicato no está de acuerdo con la medida, el Jefe hará la notificación individual correspondiente y el Sindicato quedará en libertad de tratar el asunto como se prevé en el punto I. de esta Cláusula.

#### **CLAUSULA 32a.- Documentos y Certificaciones**

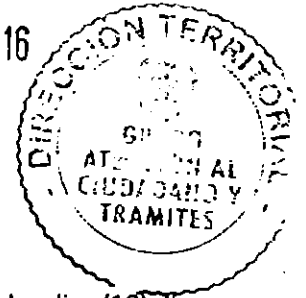
La Empresa entregará a cada trabajador, al vencimiento de su período de prueba, los siguientes documentos y certificaciones:

- a) Copia textual del contrato de trabajo.
- b) Copia textual de su Forma P-1.
- c) Copia textual del Formulario de designación de beneficiario(s) del "Auxilio por muerte del trabajador", a que se refiere la Cláusula 15ª. de la presente Convención.
- d) Copia textual del certificado médico de ingreso.

Dentro de la ejecución de su contrato de trabajo se suministrará al trabajador toda Forma P-1 que posteriormente al período de prueba incida sobre sus condiciones laborales.

23

08 ENE. 2016



Las Formas P-1 a que se refiere esta Cláusula se entregarán, bajo recibo, dentro de los diez (10) días siguientes a su fecha de expedición.

Al personal que sufra un accidente de trabajo cualquiera que este sea, se le entregará una copia textual del respectivo Boletín de Accidente, dentro de un tiempo no mayor de diez (10) días después de sucedido el accidente. La entrega de este documento se hará por medio de un recibo que firmará el trabajador. Así mismo, la Empresa entregará al trabajador, a la terminación de su contrato de trabajo, los siguientes documentos:

1. Las partidas de bautismo que se hayan aportado para efectos del subsidio familiar, mediante el desglose correspondiente, salvo aquellas que puedan ser necesarias para probar situaciones sujetas a una posible controversia;
2. Copia del certificado médico de examen de retiro, solicitado por el trabajador dentro del término legal en las respectivas Oficinas de Administración de Personal;
3. Certificado de trabajo; y
4. Copia de su liquidación final de prestaciones.

### **CLAUSULA 33.- Permisos Remunerados**

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados con el salario básico o con el promedio minero de que trata la Cláusula correspondiente para el personal de destajero, por los motivos y por el tiempo especificado en cada uno de ellos:

- a) Por matrimonio del trabajador, cinco (5) días hábiles contados desde el día anterior al de la celebración del mismo.
- b) Por nacimiento de hijos debidamente reconocidos en un plazo no mayor de quince (15) días; ocho (8) días hábiles contados a partir de la fecha o antes del nacimiento.
- c) Por enfermedad que produzca incapacidad del cónyuge o compañero o compañera permanente, padres o hijos del trabajador, hasta tres (3) días hábiles a partir de la fecha en que el médico diagnostique la gravedad de la enfermedad o fije la incapacidad, siempre y cuando el certificado sea expedido por la EPS normal a la que el trabajador o familiar se encuentre afiliado.

Si por algún evento ajeno al trabajador, el familiar debe ser atendido por urgencias en una entidad diferente a la EPS a la cual se encuentra afiliado el familiar, el permiso será válido con la presentación del certificado correspondiente y demostrando las razones por las cuales acudió a este servicio.

- d) Por muerte del cónyuge o compañero o compañera permanente, padres e hijos del trabajador, cinco (5) días hábiles, contados estos a partir de la fecha de la muerte.



08 ENE. 2016



- e) Por muerte de los hermanos, nietos y abuelos del trabajador, cinco (5) días hábiles, contados estos a partir de la fecha de la muerte.
- f) Por muerte de los suegros, yerno, nuera, hijos adoptivos y padres adoptantes del trabajador, cinco (5) días hábiles, contados estos a partir de la fecha de la muerte.
- g) Por la destrucción o incendio de la casa habitada por el trabajador o por su familia; tres (3) días consecutivos, contados estos a partir del suceso.
- h) Por robo de la casa o habitación del trabajador; un (1) día.
- i) Por cumplir sus deberes de ciudadano como jurado de votación; jurado conciencia y si el trabajador estuviera obligado a trabajar por razón de los turnos rotatorios; por el turno correspondiente.
- j) Para adelantar gestiones y diligencias de firma de escritura para préstamos de vivienda; por el turno correspondiente, siempre y cuando la solicitud emane de la secretaria del comité de vivienda de la Empresa.

Así mismo, tendrán derecho a permiso remunerado por el turno correspondiente, los trabajadores que necesiten firmar escrituras de compra de casa o lote y no utilicen los servicios del comité de vivienda, siendo para estos casos necesarios la certificación de la respectiva Notaría. Para el caso en que el trabajador requiera más de un día, el tiempo adicional se considerará como permiso sin pago.

- k). Para presentar los exámenes de concurso (test, teóricos y prácticos), para los casos de ascensos, por el tiempo necesario. Cuando los concursos se practiquen en frentes diferentes al del trabajador, el permiso para asistir deberá solicitarse con dos (2) días de anticipación. Este permiso se concederá con derecho a pago, por el turno correspondiente, siempre y cuando la asistencia completa a la celebración del concurso sea comprobada mediante certificación expedida por el área de Planeación y Desarrollo.

Cuando el trabajador que esté laborando en tercer turno deba presentarse a examen de concurso en las horas de la mañana, la empresa le hará el correspondiente cambio de turno para la presentación del examen. Para obtener este cambio de turno, el trabajador deberá solicitarlo a su Jefe con dos (2) días de anticipación

- l). Para acompañar al sepelio de un compañero de trabajo; un (1) día (el del sepelio).

Los trabajadores en turno rotatorio gozarán de este permiso por el turno correspondiente. Este permiso se concederá a cinco (5) trabajadores, permiso que podrá ampliarse hasta diez (10) trabajadores de la sección y/o departamento en donde el trabajador fallecido prestaba sus

08 ENE. 2016



51

servicios, escogidos estos por el jefe respectivo y un directivo de la respectiva Seccional del sindicato, a fin de que tales ausencias no perjudiquen la buena marcha de la respectiva dependencia.

- m). Tendrán derecho a permiso remunerado por el tiempo necesario, los trabajadores que deban presentarse ante juzgado cuando hayan sido citados por intermedio de la empresa.
- n). Para aquellos casos en que a juicio del jefe respectivo sean justificables; por el tiempo estrictamente necesario.

Los permisos concedidos por los literales b), c), d), e) y f), serán prorrogables en las mismas condiciones hasta por dos (2) días más cuando el trabajador tenga que movilizarse a distancias superiores a 200 kilómetros de su sede de trabajo.

En caso de que estando un trabajador haciendo uso de un permiso remunerado de los previstos anteriormente, le ocurriera una diferente calamidad con derecho a permiso, se considerará vencido el primer permiso con el tiempo ya disfrutado y se le empezará a contar un nuevo período para la nueva causal y por el tiempo correspondiente.

En caso de que la enfermedad de uno de los familiares contemplados en el literal c), se prolongue por más de tres (3) días, el permiso se podrá extender hasta por tres (3) días consecutivos más sin pago, pero podrán ser compensados a solicitud del trabajador, si las condiciones de trabajo lo permiten.

Dentro de un mismo trimestre, no se concederán más de (2) dos permisos remunerados, en aquellos casos en que una enfermedad sea padecida por la misma persona y originada por la misma causa.

Si se concedieran otros permisos en el mismo trimestre, por la misma causa, estos serán sin remuneración o podrán ser compensados a solicitud del trabajador si las condiciones de trabajo lo permiten.

Así mismo, si las condiciones de trabajo lo permiten, la empresa concederá permiso sin pago a aquellos trabajadores que así lo soliciten para adelantar diligencias de carácter personal.

Estos permisos deberán ser solicitados por el interesado por escrito, ante el jefe respectivo, con una anticipación no inferior a veinticuatro (24) horas.

Para obtener el reconocimiento y pago de todos los permisos a que se hace mención en esta cláusula, el trabajador debe dar aviso a la respectiva oficina de Administración de Personal o al departamento a que pertenezca, dentro de los dos (2) primeros días de ausencia al trabajo, indicando el motivo y utilizando para ello la notificación personal, telefónica, electrónica o el aviso por terceras personas. Cuando no puedan utilizar estos medios de comunicación, deberá comprobar posteriormente esa circunstancia.

El trabajador además del aviso debe comprobar el motivo del permiso mediante la presentación de los certificados médicos debidamente visados por un médico de la Empresa o en su defecto, por un

11

08 ENE. 2016



funcionario delegado de Relaciones Laborales, en los frentes en donde no haya médico; o de los certificados de las autoridades correspondientes, según el caso. Se entiende que la visa de los certificados médicos solamente tiene por objeto calificar la gravedad de la enfermedad y fijar la incapacidad consecuente cuando el médico tratante no lo haya hecho.

La Empresa se reserva el derecho de comprobar la veracidad del motivo invocado en la certificación.

Los certificados deberán ser presentados por el trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a su reincorporación al trabajo ya que de no hacerlo así los permisos concedidos serán considerados sin pago.

Vencidos quince (15) días continuos, desde la fecha de su reincorporación al trabajo sin presentar estos certificados, la ausencia se tendrá como falta al trabajo sin permiso, caso en el cual no se considerará vencido el término sobre imposición de sanciones, previsto en la cláusula 28a. de esta convención.

#### **CLAUSULA 34ª.- Terminación Unilateral de los contratos individuales de trabajo**

En caso de que la Empresa dé por terminado unilateralmente un contrato de trabajo celebrado a término indefinido, sin justa causa debidamente comprobado, o si la misma da lugar a la terminación unilateral de este contrato por parte del trabajador, por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, la primera pagará al segundo por concepto de indemnización los valores regulados enseguida, con base en el tiempo de servicios continuos que tenga el trabajador en la fecha de la terminación del contrato:

- a) Con menos de un año de servicios continuos, 95 días.
- b) Con un año y menos de cinco de servicios continuos, 115 días, más 42 días por cada año completo de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- c) Con cinco años y menos de diez de servicios continuos, 255 días, más 53 días por cada año completo de servicios subsiguientes al quinto y proporcionalmente por fracción.
- d) Con diez años o más de servicios continuos, 500 días, más 70 días por cada año completo de servicios subsiguientes al décimo y proporcionalmente por fracción.

Los valores aquí establecidos se liquidarán con el salario básico o promedio de destajo, según el caso.

PARÁGRAFO.- La presente Cláusula se considera incorporada a los contratos celebrados o que se celebren a término indefinido y por lo tanto sustituye en lo pertinente cualquier otra norma o disposición legal que persiga su finalidad y objetivos, salvo que otras disposiciones que se dicten con el mismo fin posteriormente, sean más favorables al trabajador.

42

08 ENE. 2016



Lo dispuesto en esta Cláusula no se aplicará a los trabajadores en período de prueba, ni a aquellos vinculados a la Empresa mediante contrato de Aprendizaje, cuyas relaciones se regirán por las disposiciones legales vigentes.

**CLAUSULA 35a.- Evaluación del Trabajo**

El plan de Evaluación para todos los cargos ocupados por los trabajadores ha quienes ampara esta Convención acordado por la Comisión Especial de que tratara la Cláusula 35ª. Disposición Transitoria de la Convención Colectiva de Trabajo para los años de 1975 y 1976 y aprobado por las partes debidamente autorizadas, consiste en tres manuales con sus respectivos instructivos así: uno para los cargos de Operación de los diferentes frentes que comprende 13 factores; un segundo, para los cargos de Administración de Planta y Minas que comprende 9 factores; y un tercero para los demás cargos.

Las partes adoptan la evaluación de los cargos fijada por la misma Comisión Especial y ocupados por los trabajadores amparados en la Convención Colectiva de Trabajo, la cual corresponde a la aplicación de dichos manuales, cuyos factores miden las características de estos mismos cargos.

La estructura salarial que resulta de aplicar el Plan de Evaluación adoptado, está conformado por las Escalas que contempla el reglamento acordado por la misma Comisión Especial. Estas Escalas aparecen, actualizadas, en la Cláusula 1ª. de esta Convención.

**Comité de Evaluación:** Continuará funcionando para los efectos previstos en la presente Cláusula el Comité de Evaluación integrado en forma paritaria, así:

- a) Dos (2) representantes, con sus respectivos suplentes numéricos, por parte de la Empresa.
- b) Dos (2) representantes, con sus respectivos suplentes numéricos, por parte del Sindicato, eligiéndose entre estos un principal y un suplente por el frente de Paz de Río y un principal y un suplente por el frente de Belencito.

Las reuniones se llevarán a cabo los días lunes o el día hábil siguiente si el lunes fuere festivo y extraordinariamente cuando haya casos por tratar a solicitud de una de las partes.

Los horario mínimos de trabajo serán de 9:00 a.m. a 12:00 m y de 1:30 p.m. a 4:00 p.m.

Cuando por alguna circunstancia alguno de los representantes sindicales no está presente al momento de iniciar la reunión del Comité, se llamará y podrá actuar en dicha reunión cualquiera de los suplentes sea del frente que fuere.

Los nombramientos de representantes de las partes serán comunicados recíprocamente por la Vicepresidencia de DHO y las respectivas Directivas Seccionales del Sindicato.

El Comité dispondrá de un archivo central y estará dotado de todos los elementos necesarios para su normal y eficiente funcionamiento, el cual estará a disposición para consulta de los representantes de las partes en la Sede de dicho Comité.

43

08 ENE. 2016



**Funciones del Comité:** El Comité tendrá las siguientes funciones básicas:

1. Estudiar y analizar la "descripción de funciones" de los cargos nuevos, hecha por Planeación Organizacional, para darle al oficio su adecuada denominación, el puntaje que le corresponde según los manuales aprobados y su ubicación en la categoría respectiva de la Escala de Salarios.
2. Analizar, estudiar y resolver los reclamos del trabajador cuando se hubiere omitido la consideración de hechos sustanciales al efectuar la evaluación del respectivo cargo.
3. Resolver los reclamos de los trabajadores cuyo cargo haya sufrido cambios evidentes en sus funciones cualitativa o cuantitativamente considerados, o en aquellos casos en que, por razones especiales, se hayan acumulado funciones de otros oficios, con el fin de darle al cargo su adecuada denominación, el puntaje que le corresponda y la ubicación en la categoría respectiva de la Escala de Salarios.

**PARÁGRAFO:** Se aclara que los factores no incluidos en los manuales de evaluación adoptados, no pueden considerarse como válidos para solicitar la reclasificación de un oficio.

4. Estudiar y resolver las solicitudes que dentro de las normas de esta Cláusula, presenten los Jefes de área, de mayor nivel, acerca de los cargos bajo su dependencia, cuyas funciones hayan sido actualizadas por Planeación y Desarrollo.
5. Estudiar y resolver las solicitudes de los trabajadores referentes a nivelación de salarios, teniendo en cuenta igualdad de funciones y características del cargo.

Los reclamos deben ser presentados por el trabajador o por el Sindicato directamente ante el Comité de Evaluación en escrito debidamente motivado.

El Comité estará obligado a responder por escrito al trabajador reclamante o al Sindicato dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud.

#### **DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES.**

El Comité solicitará a Planeación Organizacional la elaboración de la Descripción de Funciones de los cargos objeto del reclamo del trabajador o de la solicitud del Jefe, la cual deberá ser enviada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la petición por parte del Comité.

Toda descripción debe llevar la firma del Jefe del área respectiva, la del trabajador, la del Delegado del Sindicato, escogido por la respectiva Directiva Seccional del Sindicato y la de Planeación Organizacional.

El Comité analizará las descripciones de los cargos que se deban estudiar para verificar que se ejecuten correcta y técnicamente de acuerdo con la reglamentación de la presente Cláusula.

44

08 ENE. 2016



En caso de que dentro del análisis que se haga del cargo se observe que la Descripción de Funciones no se ajusta a sus reales características, el Comité solicitará a Planeación Organizacional el estudio necesario el cual deberá ser efectuado en un plazo no mayor de ocho (8) días.

#### **VIGENCIAS.**

Los resultados de las evaluaciones de cargos que haga el Comité empezarán a regir desde la creación del nuevo oficio, desde que se operó realmente el cambio de oficio o desde la vigencia que el Comité acuerde al estudiar cada caso.

Los cambios de categorías de cargos que acuerde el Comité, serán los correspondientes a la Escala de Salarios establecida en la Cláusula Primera.

Al trabajador que como consecuencia de la aplicación de los resultados de evaluación le corresponda un salario normal (en su ocupación) inferior al que tenga en tal fecha, conservará en su Forma P-1 su categoría y remuneración y su salario se llamará "Personal", el cual se tendrá como base para todos los efectos legales y convencionales.

Entre las medidas que se adopten para la normalización del salario del personal "sobrepago" de que se habla anteriormente, la Empresa organizará cursos de capacitación especiales con el fin de preparar a dicho personal en otros oficios, para que participe en los concursos de ascenso pactados en esta Convención.

El trabajador en sobrepago continuará incorporado a la Fuerza Normal mientras no se haya eliminado esa condición por alguno de los medios previstos en esta Convención.

#### **DECISIONES Y APELACIONES.**

Las decisiones que adopte el Comité por unanimidad serán de obligatorio cumplimiento para las partes.

Cuando no se logre acuerdo por unanimidad, la controversia pasará en apelación ante los Funcionarios de DHO y el Presidente de la Directiva Seccional del Sindicato a donde corresponde el caso. De no solucionarse el diferendo, en la instancia anterior, el asunto pasará en última instancia a decisión definitiva del Vicepresidente de DHO y del Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato o a quien haga sus veces.

Corresponde a la Vicepresidencia de DHO la aplicación de lo resuelto en cualquiera de las instancias a que sea sometido un caso de evaluación, de acuerdo con el Acta que contenga la decisión.

#### **CLAUSULA 36ª.- Comités de Minas**

Las actividades mineras tales como apertura de vías subterráneas, explotación de minerales, entibación y refuerzo de vías, construcción y mantenimiento de carrileras, transporte de minerales y demás labores que en los socavones de la respectiva Mina se han venido ejecutando bajo la modalidad de contratos a destajo, continuarán sometidas a tal modalidad de acuerdo a las normas de la presente Convención.

08 ENE 2016



**Reuniones de los Comités:** En cada Mina continuarán funcionando los Comités de Minas, compuestos en cada caso por dos (2) representantes de la Empresa con sus respectivos suplentes y dos (2) representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes. Designados los del Sindicato por la respectiva Directiva Seccional.

Los Comités de Minas se reunirán dos (2) veces al mes en día jueves a partir de las nueve de la mañana en las Oficinas de la Mina correspondiente para tratar los asuntos de su competencia. Cada una de las partes (Empresa y Sindicato) avisará por escrito a la otra con anticipación de cinco (5) días, los casos que presentará para estudio en la reunión. Si ninguna de las partes diere dicho aviso, se entenderá que no hay asuntos para tratar, y en tal evento la reunión no se efectuará.

Si una de las partes considera necesario una mayor información, el Comité podrá acordar la asistencia de un trabajador del frente o Sección donde corresponde el contrato a destajo que se estudia, el cual será designado por los representantes del Sindicato en el Comité de Minas y su presencia será por el tiempo que determine el Comité para suministrar la información solicitada; por este tiempo la Empresa concederá al trabajador permiso remunerado si fuere dentro de su turno de trabajo. Si el trabajador tuviere que comparecer fuera de su turno normal de trabajo la Empresa le pagará el tiempo que acuerde el Comité, tomando como base de liquidación el promedio minero correspondiente. Así mismo, podrá acordarse la presencia de un representante de la Empresa designado por su representante en el Comité.

Si el estudio de un asunto requiere más tiempo del previsto para las reuniones ordinarias, el comité acordará reuniones adicionales para terminar el estudio iniciado. Así mismo, el Comité podrá nombrar dentro de sus integrantes, comisiones para confrontar las condiciones del frente y demás datos que se requieran para el estudio de los contratos a destajo. La Empresa suministrará la información que el comité acuerde solicitar tal como: datos topográficos, planillas de control de tiempo, rendimientos y otros datos que a juicio del Comité sean necesarios para los estudios de su competencia.

**Funciones de los Comités:** Serán funciones de los Comités las siguientes:

- a) Fijar nuevos precios a los destajos mediante incorporación en ellos de la diferencia resultante, cuando ocurran modificaciones de salario que afecten el salario básico de los mineros, distinto a las pactadas en la presente Convención.

Para efecto de tal incorporación el rendimiento que se tendrá en cuenta será el promedio resultante de los rendimientos por hombre/turno en el respectivo destajo durante el año calendario inmediatamente anterior a la incorporación, o durante el tiempo de vigencia del contrato si este fuese menor a un año.

- b) Estudio y establecimiento de nuevos contratos. Cuando sea necesario establecer un contrato a destajo en la Mina, por no ser aplicables las normas establecidas en los literales f) y g) de esta Cláusula, es decir, cuando no se tienen antecedentes ni datos de comparación en contratos anteriores, el valor unitario se establecerá con base en el rendimiento obtenido durante los primeros sesenta (60) días de operación en el frente y regirá a partir del día siguiente a la terminación de este período. El salario que perciban los mineros asignados al frente durante este

46

08 ENE. 2015



período de 60 días no será en ningún caso inferior al promedio minero establecido en la Cláusula 2a. de esta Convención con los porcentajes según la categoría en que se encuentren ubicados en razón del oficio.

Para el establecimiento de los contratos a que hace referencia el párrafo anterior, el Director de la Mina respectiva presentará al Comité de Minas, al cumplimiento de los 60 días, un proyecto de destajo en el que relacionará en forma detallada el rendimiento obtenido por turno en el período de observación con indicación de la obra realizada, la fuerza de trabajo prevista, el equipo que se utiliza y su estado general, condiciones geológicas (como buzamiento, dureza del mineral), distancia y sistema de descargue, clase de dinamita que se emplea y las demás variaciones o condiciones que se observaron en la ejecución de la labor durante el período de observación ya mencionado.

Copia del proyecto de destajo se enviará a la respectiva Seccional del Sindicato con cinco (5) días de anticipación a la fecha de la reunión prevista para su estudio.

Los precios de los nuevos destajos se fijarán tomando como base el promedio minero establecido en la Cláusula 2a. de la presente Convención y los rendimientos por hombre y turno relacionados en el proyecto del contrato presentado por el Director de la Mina de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Promedio minero} \times \text{Promedio Ponderado}}{\text{Rendimiento}}$$

El promedio ponderado resulta de la fuerza de trabajo asignado al frente materia del contrato que se estudia, con los porcentajes para cada categoría establecida en la Cláusula 37a.

En los frentes de desarrollo las unidades de medida serán, según el caso, el metro cúbico, el arco, la puerta, o las que, por la índole del sistema, acuerden los respectivos Comités de Minas.

- c) La base para la fijación del destajo a solicitud de una de las partes, para revisar el desarrollo de los contratos vigentes cuando ocurran cambios imprevistos que traigan como consecuencia una disminución del rendimiento en un período de treinta (30) días consecutivos, superior al 10% de aquel que sirvió materia de la revisión.

En este caso, se establecerá un nuevo destajo con base en los rendimientos obtenidos en esos treinta (30) días, el cual se mantendrá mientras subsistan los cambios imprevistos que provocaron la disminución del rendimiento; superados estos nuevamente regirá el contrato original.

- d) Determinar el valor porcentual para los mineros en cada destajo, cuando las modalidades propias del contrato hagan aconsejable una distribución diferente a la normal.
- e) Atender los reclamos por liquidaciones quincenales de los contratos a destajo, cuando no hayan sido resueltos por el Director de la Mina.
- f) Contratos Aplicados.

4x



08 ENE. 2015



Cuando se inicie una nueva labor minera cuyas condiciones y características generales sean iguales o similares a las relacionadas en la descripción de contratos establecidos con anterioridad, el Director de la Mina los aplicará automáticamente y dentro de los tres (3) días siguientes a la iniciación de las labores se publicará en las carteleras de la Mina respectiva, el número y clase de contrato que correspondió aplicar al nuevo frente. Dentro de este mismo término se enviará copia de este aviso a la respectiva Directiva Seccional del Sindicato. Este contrato no podrá ser cambiado o modificado sino por el Comité de Minas.

Para establecer la similitud en esta clase de contratos se tendrán en cuenta como factores de referencia los siguientes:

1. En explotación: espesor del manto, dureza del material (blando, semiduro y duro), buzamiento, condiciones ambientales entre ellas la presencia de agua, distancia y sistema de descargue, sistema de explotación tales como los relacionados con derrumbes dirigidos, cámaras y pilares, tambores y cámaras en Minas de Hierro, tajo largo con relleno y equipos utilizados.
2. En desarrollo: área de excavación, sistema y tipo de fortificación, inclinación de la vía, dureza y clase de material, equipo utilizado, condiciones físicas y ambientales de trabajo, sistema de descargue y distancias propias del frente para descargue y suministro de material.
3. En labores de sostenimiento, ventilación, carrileras, recuperación de materiales y servicios auxiliares: sistema de operación, equipos utilizados, distancia del sitio donde se desarrolla cada labor para el suministro de materiales, condiciones ambientales y físicas del terreno.

Los contratos aplicados por el Director de la Mina en cumplimiento de lo preceptuado en el presente literal tendrán el carácter de provisional y regirán durante sesenta (60) días contados a partir de su iniciación. Vencido este término se podrá efectuar una revisión del destajo para establecer si las condiciones que se tuvieron en cuenta para su aplicación han sufrido una modificación desfavorable evidente para los destajeros, en cuyo caso el Comité establecerá un nuevo contrato teniendo en cuenta el rendimiento obtenido en ese período provisional de dos (2) meses.

Si al analizar el margen de comparación de los factores a que hacen referencia los numerales 1, 2 y 3 del presente literal resultaren similitudes con varios contratos existentes, el Director de la Mina pasará el estudio del caso para decisión del respectivo Comité de Minas.

g) Contratos similares.

No se considerarán como nuevos contratos para los efectos de la presente Cláusula los siguientes:

1. Cuando las labores de explotación en minas de carbón se realicen en un mismo manto de los enumerados y denominados actualmente. No obstante lo anterior cuando en uno de tales frentes se utilice un ariete, una rozadora, puntales hidráulicos, o equipos de parecidas proporciones, capacidad o influencia en la producción, o se utilice un sistema diferente de explotación, como cambio de derrumbe dirigido por cámaras y pilares o viceversa, o de tajo

58

08 ENE. 2016



largo con relleno o canastas a derrumbe dirigido o cámaras y pilares o viceversa, se estudiará un nuevo contrato de destajo de acuerdo a lo establecido en el literal b) de la presente Cláusula.

2. Cuando las labores de desarrollo, sostenimiento, ventilación, carrileras, recuperación de materiales y servicios auxiliares, se efectúen dentro de las condiciones y características generales relacionadas en contratos anteriores, aunque la actividad se desarrolle en sitios o sectores diferentes de la respectiva mina.

Las decisiones sobre cualquiera de los puntos que compete estudiar a un Comité de Minas, deberán tomarse por unanimidad de los integrantes y serán de obligatorio cumplimiento para las partes. Si tal decisión no se obtiene por unanimidad, el caso se someterá al trámite establecido en la Cláusula 31a. Reclamos Colectivos, siendo entendido que la primera instancia se seguirá ante el Vicepresidente de Minas, quien dispondrá de un término de treinta (30) días para la decisión. Si hubiere lugar a otras etapas, se dispondrá igualmente, en cada una de ellas, de un plazo de treinta (30) días para fallar.

#### CLAUSULA 37a.- Regulaciones varias en Minería

- a) Clasificación para mineros: Para efectos de la fijación de los destajos en minas hierro bajo tierra y caliza bajo tierra se continuará clasificando en tres categorías los mineros a destajo, entendiéndose como tales todos aquellos trabajadores cuyas labores estén relacionadas directamente con la obtención de toneladas de mineral, metros de avance en desarrollo y preparación y en sostenimiento de frentes de trabajo bajo tierra así:
  - **Mineros de Primera:** Perforadores bajo tierra en explotación, Cuadrilleros en desarrollo, preparación, sostenimiento, carrileros, refuerzo de vías o en labores auxiliares, malacateros de transporte de mineral y operadores de skip.
  - **Mineros de Segunda:** Recuperadores de material, Ayudantes de explotación, desarrollo y sostenimiento, Cargadores en Mina Caliza, bomberos, mineros de ventilación, preparadores quema de abanicos de la Mina Caliza y operadores de trituradora bajo tierra en minas de hierro y caliza.
  - **Mineros de Tercera:** Trincheros y Operadores de transportadora.

De acuerdo con las categorías relacionadas anteriormente, al minero de Primera le corresponderá el 115% del salario promedio de cada Mina; al minero de Segunda el 100% y al minero de Tercera el 85% para rendimientos normales y proporcionalmente para rendimientos superiores o menores.

Cuando se establezcan destajos en los que la fuerza de trabajo prevea sólo mineros de Tercera, para efecto de la fijación del precio del nuevo destajo, según la fórmula del literal b) de la Cláusula 36ª. El promedio ponderado será siempre 95%.

A los mineros de Tercera con destajo indirecto cuya remuneración es un porcentaje de la del minero de Primera, la Empresa le garantizará un jornal mínimo equivalente a su jornal básico más

08 ENE. 2016



el valor fijado como bonificación por otras labores bajo tierra para el caso de que el destajo obtenido sea inferior a esa suma.

b) Contratos Especiales.

1. La Empresa reconocerá a cada cuadrillero que labore bajo tierra y solamente a estos, una bonificación adicional por turno e independiente del contrato de destajo. El valor de esta bonificación será de mil doscientos noventa y cuatro pesos (\$1.294).

Para el año 2017 y 2018, se incrementará los valores en la misma forma y porcentaje en que se incremente la cláusula primera.

Esta bonificación adicional se hace extensiva a los Perforadores de Explotación de las Minas de Caliza.

2. Las funciones de dinamitar un frente en desarrollo o explotación, cuando su valor no haya sido expresamente involucrado en los destajos normales respectivos y sean realizadas por mineros debidamente entrenados y provistos de permiso especial, constituirán por sí solas, un tipo de contrato a destajo. El valor de este destajo se liquidará a razón de setenta y seis pesos (\$76) por barrenos disparados con un mínimo de setecientos cincuenta pesos (\$750) por turno cuando se realice una quema inferior a diez (10) barrenos;

Para el 2017 y 2018, se incrementarán los valores en el mismo porcentaje en que incremente la cláusula primera.

En los casos especiales en las Minas de Hierro y Caliza donde las funciones de dinamitar (ejecutadas por mineros cuadrilleros dinamiteros) han hecho parte desde un principio del contrato y se han pagado dentro de ese mismo contrato, a partir de la vigencia de esta Convención constituirán por sí solas un tipo de contrato a destajo que se liquidará a los precios arriba mencionados y su importe se pagará como suma adicional al contrato, sin que esto implique modificación de los rendimientos que sirvieron de base para la fijación del destajo respectivo.

3. Cuando en un frente de trabajo se presenten derrumbes, fallas o cualquier otra incidencia no prevista en la respectiva descripción del contrato y se asignen nuevos trabajadores, mientras dure esta situación el destajo se liquidará tomando en cuenta solamente los turnos trabajados por los mineros asignados normalmente al frente. Al personal de mineros asignados al sitio afectado se les pagará el promedio obtenido por los trabajadores en el frente, pero sin que los turnos trabajados, ni la labor realizada incidan en la liquidación del destajo.

Cuando no se asignen nuevos trabajadores, mientras dure la situación adversa, las tareas en el sitio afectado se reducirán en cantidad equivalente a la labor de las personas que hubiese sido necesario agregar para completarlas totalmente. Para la liquidación del destajo respectivo, no se tendrán en cuenta los turnos que correspondan al personal que hubiese sido necesario agregar.

50

08 ENE. 2016



4. A los mineros que ejecuten las labores de: construcción de intersecciones de dos o más vías subterráneas entibadas, pozos entibados, tolvas, cámaras de trituración, cámaras para ventiladores, cámaras para subestaciones eléctricas, cámaras para depósitos de herramientas, cámaras para malacates y cámaras en los tambores en Mina Caliza, se les reconocerá un salario equivalente al salario promedio de los mineros de la respectiva sección.

En los cortes de refuerzo de túneles en donde por la naturaleza de la roca el contrato de destajo prevé la ejecución del ensanche con dinamita y en un momento dado por razones de seguridad (protección de maquinaria o equipos), la dirección de la Mina considera que no debe hacerse la voladura, mientras dure esta situación y el ensanche se haga manualmente se reconocerá a los trabajadores del frente un salario equivalente al salario promedio de los mineros de la respectiva sección.

5. El personal de mineros que ejecute labores de salvamento minero, tendrá como remuneración durante el tiempo que desempeñe estas labores, el promedio de destajo que devengue en la respectiva quincena.

c) Pagos por interrupción temporal del trabajo en minería.

Cuando por alguna de las causas que se relacionan a continuación fuere necesario paralizar temporalmente un frente de trabajo en desarrollo, preparación, explotación o sostenimiento se procederá así:

1. Si es por causa de fuerza mayor, o caso fortuito, tales como interrupciones del transporte interno del mineral, derrumbes, inundaciones internas, fallas eléctricas, mecánicas, falta de aire o cualquier otra circunstancia imprevista y se destinan los trabajadores a otros oficios diferentes al habitual, se les reconocerá a estos el salario promedio minero establecido en la Cláusula 2a. con los porcentajes respectivos, según su categoría o clase, cuando continúen trabajando bajo tierra; o un 95% de este mismo promedio, cuando el trabajo se efectúe en superficie. Si el trabajador continúa laborando bajo tierra y se destina a oficios contemplados en otros contratos de destajo su remuneración se hará con base en esos contratos.
2. Si la suspensión ocurre por daños mecánicos, eléctricos, falta de aire, o causas ajenas al control del respectivo grupo a destajo, pero sin que haya lugar a trasladar a los trabajadores a otros oficios, la Empresa reconocerá con base en el promedio minero establecido en la Cláusula 2a. las interrupciones totales por estos motivos que sumadas en cada jornada sean mayores a 30 minutos.

Igualmente, si por alguna de las circunstancias a que hace referencia el numeral 1o. del presente literal, se ocasionare una interrupción que impida laborar a más del 50% del personal de bajo tierra que deba iniciar el turno en la Mina correspondiente, se les asignarán trabajos varios en superficie y se les pagará salario básico.

Si la paralización de labores afecta menos del 50% de ese mismo personal se procederá conforme a lo estipulado en el Numeral 1º del presente literal.

08 ENE. 2016



d) Retardos.

Salvo la presencia de situaciones especiales que anuncien un inminente peligro para la seguridad de los trabajadores o de las instalaciones del frente respectivo, la jornada laboral para los mineros no podrá sobrepasar el límite de las ocho (8) horas aunque no se haya terminado la tarea.

e) Traslado de trabajadores en minería.

Los traslados de trabajadores de superficie a bajo tierra, o de bajo tierra a superficie, solamente se producirán por las causas o motivos previstos en esta Convención; para lo cual se seguirán los procedimientos prescritos en cada caso y se legalizarán por medio de la Forma P-1, para todos los efectos.

La Empresa dará a cada trabajador con contrato para laborar en superficie una certificación semestral donde conste cuantos turnos hizo bajo tierra en el semestre que concluye. Además cuando la orden para trabajar bajo tierra sea para un lapso superior a cinco (5) días se dará al trabajador aviso previo por escrito.

No se trasladará a ningún trabajador de bajo tierra a superficie porque haya sufrido accidentes frecuentes o por motivos de salud, sino cuando medie prescripción de la EPS o de la ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

Si se trata de un traslado definitivo, por cualquiera de las causas previstas en la presente Convención, se liquidará la cesantía causada hasta el momento de salir de bajo tierra, así como las primas y vacaciones pendientes, para lo cual se hará la liquidación de estas prestaciones con el último promedio devengado en bajo tierra y como si se tratara de una liquidación definitiva.

Cuando se realicen traslados internos dentro de las diferentes secciones de la Mina, tales traslados sólo se surtirán con autorización escrita del respectivo Director de la Mina, con copia a la respectiva Directiva Seccional del Sindicato.

Cuando sea necesario prestar personal de bajo tierra para realizar labores en superficie, se le pagará el promedio de la Sección a la cual pertenece o el básico, según el caso, durante el tiempo que dure el préstamo y este se considerará para todos los efectos como laborados bajo tierra.

f) Trabajos en domingos o festivos.

Cuando la Empresa requiera personal para trabajar bajo tierra en domingos o festivos, no lo exigirá a un mismo trabajador más de una vez durante el respectivo mes calendario y como dispone la Ley le dará un día compensatorio para que pueda descansar después del trabajo dominical o una retribución en dinero a elección del trabajador.

La Empresa determinará, en caso de escoger el trabajador el descanso compensatorio, el día en que debe tomarlo dentro de la semana siguiente al festivo o dominical trabajado.

52

08 ENE. 2016



Igualmente, continuarán formando parte de la Fuerza Normal de bajo tierra (socavones), en la Mina de Hierro, los cargos de Coordinador F.P.P. Auxiliar Ingeniería de Ventilación y Supervisor de Seguridad. En la Mina de Hierro, los cargos de Auxiliar Topógrafo de Minas, Ayudante de 1a. Auxiliar Topógrafo y Ayudante de 2a. Auxiliar Topógrafo.

#### **CLAUSULA 38a.- Vigilancia**

La vigilancia continuará siendo destinada al Control de las dependencias y locales internos de la Empresa en Planta y Minas, y su organización será la siguiente:

- Una dirección central con sede en Belencito que dictará las normas generales de funcionamiento en los aspectos técnicos y administrativos.
- Dos (2) Seccionales, un para cada uno de los frentes de Belencito y Paz de Río con su Fuerza Normal propias. La liquidación y pago de sueldos y prestaciones de este personal se hará en los respectivos frentes.
- La Empresa continuará la construcción de casetas de protección en los puestos fijos cuyos servicios se presten a la intemperie en los frentes de trabajo de Planta y Minas.

### **CAPITULO IV SERVICIOS**

#### **CLAUSULA 39 a.- Vivienda**

La Empresa, por intermedio de Relaciones Laborales, continuará desarrollando los planes de vivienda encaminados a dotar a los trabajadores amparados por la presente convención, de casa propia si no la tuvieren; o para atender los gastos de ampliación, terminación, o de mejoras de la casa de propiedad de los trabajadores que así lo requieran; todo ello mediante la concesión de préstamos hipotecarios en las condiciones y cuantía de que se trata más adelante.

A este efecto, Relaciones Laborales continuará elaborando los planos tipo necesarios y los presupuestos correspondientes para las construcciones financiadas mediante préstamo del fondo de vivienda, en Belencito y Paz de Río.

La dependencia de vivienda se encargará de coordinar la recepción, tabulación y valoración de las solicitudes, que para los fines anotados anteriormente presenten los trabajadores y las someterá a estudio y aprobación del Comité.

**Fondo Rotatorio.** El Fondo Rotatorio General de a SEIS MIL MILLONES DE PESOS (\$6.000.000.000,00) para la vigencia de la presente convención (\$6.000.000.000) para la vigencia de la presente convención, se ajustará para el año 2017 en la suma que resulte de aplicar el incremento a que se refiere la cláusula primera y para el 2015 se procederá de la misma manera. Dicho fondo se distribuirá así: Fondo primer préstamo CUATRO MIL SETECIENTOS CATORCE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CATORCE PESOS (\$4.714.285.714,00) y Fondo segundo préstamo MIL DOSCIENTOS

64

08 ENE. 2016



OCHENTA Y CINCO MILLONES SETECIENTOS CATORCE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS (\$1.285.714.286,00)

**FONDO PRIMER PRESTAMO  
\$4.714.285.714**

FRENTE	AÑO 2016
Belencito	\$3.385.714.285
Paz de Río	\$1.328.571.429

Este Fondo Rotatorio será entregado al Comité de Vivienda para su manejo y administración.

Los préstamos que se concedan con cargo al fondo de vivienda, se harán para los siguientes fines:

- a) Para construcción de vivienda o terminación de aquella que no sea higiénicamente habitable en el momento del préstamo, en lote propio o de su cónyuge o en casa-lote de propiedad de uno u otro, entendiéndose por casa-lote un conjunto que consta de un predio y de un principio de casa de habitación, que no reúne las condiciones de higiene y seguridad que debe tener una vivienda para ser habitable y conjunto en el cual el valor del lote es mayor al de la construcción en él existente.
- b) Para compra de casa y/o apartamento, incluyendo también la adquisición de vivienda en planes de tipo individual o colectivo que sean desarrollados por cualquier entidad.
- c) Para ampliación de la casa de habitación de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
- d) Para compra de lote, si el saldo de la capacidad o cupo de crédito del solicitante alcanza para construir una parte higiénicamente habitable de la casa.

Es indispensable la demostración previa de que la vivienda que se compra, construye o amplía ha de quedar higiénicamente habitable al finalizar la inversión de la suma prestada y que por su avalúo, sirva de garantía suficiente al pago del crédito y eventuales gastos de cobro.

**Comité.-** Los créditos para construcción o compra de vivienda para ampliación o reconstrucción de casa propia, seguirán siendo concedidos por la Empresa al trabajador a su servicio, amparado por la presente convención, por intermedio del comité de vivienda de Belencito para planta y minas.

El comité de vivienda de Belencito estará integrado por seis (6) miembros, así: tres (3) en representación de la Empresa y tres (3) en representación del Sindicato, con sus respectivos suplentes personales y sus decisiones serán tomadas por unanimidad. Para la designación de este comité, las partes buscarán darle representación a los frentes de Belencito y Paz de Río.

Cuando no se logre acuerdo por unanimidad, el asunto pasará a la decisión definitiva de la Vicepresidencia de DHO y del Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato o de quien haga sus veces.

54

08 ENE. 2016



Las reuniones del Comité de Belencito, se harán ordinariamente cada mes o por convocatoria de Relaciones Laborales, cuando la situación del Fondo Rotatorio permita hacer adjudicaciones de préstamos, o para estudiar y resolver asuntos que a juicio de una de las partes deban ser considerados por el mismo comité. El área de Relaciones laborales hará las comunicaciones del caso.

**Planes de vivienda tipo colectivo.-** Los comités de vivienda dentro de sus funciones, tendrán la de estudiar y si fuere el caso adelantar planes de vivienda de tipo colectivo, al costo más bajo posible y con el propósito de favorecer a los trabajadores sin casa propia, que por sus condiciones económicas no puedan acometer la construcción de una vivienda de mayor precio.

La construcción de estas viviendas se adelantará mediante contrato con firmas especializadas en este tipo de construcción.

Para este efecto se adelantará una encuesta entre los trabajadores que tienen derecho a préstamos en el período de un (1) año y se procederá de acuerdo el número de los que acepten formar parte de un plan colectivo de vivienda.

**Préstamos.-** Para la vigencia de la presente convención la cuantía de los préstamos y los plazos de amortización serán los siguientes:

Para el personal amparado por la presente convención, el cual será otorgado por única vez, la cuantía de este préstamo será de CUARENTA Y TRES MILLONES DE PESOS (\$43.000.000,00), para los años 2017 y 2018 el monto del préstamo será incrementado en el mismo porcentaje a que se refiere la cláusula primera. El plazo máximo de amortización para los frentes de Belencito y Paz de Río será de doce (12) años.

El auxilio de cesantía a que tenga derecho el trabajador en el momento de percibir el préstamo, deberá ser aportado por el mismo como cuota inicial para la financiación de la compra, construcción o mejora de la casa de habitación, con el fin de disminuir la cuota de amortización o para sumarlo al cupo de crédito a favor del trabajador, en forma que le permita, cuando se trate de compra o construcción de vivienda, aumentar sus posibilidades de adquirir o construir una vivienda mejor.

Al recibir el préstamo, el trabajador autorizará a la Empresa para que el 31 de diciembre de cada año y hasta la terminación de la obligación, tramite y abone al saldo de la deuda la liquidación parcial de cesantías en cuantía equivalente al 50% de las cesantías causadas en el transcurso del año y por el tiempo trabajado durante él y por retrospectividad sobre años de servicios anteriores. Vale decir que desde la fecha del préstamo, todo aumento de cesantía se destinará en un 50% a abonar a la deuda y el saldo de cesantía queda a disposición del trabajador quien podrá utilizarlo en la forma y términos previstos en la ley.

También el trabajador o su cónyuge podrán aportar, con el título de propiedad debidamente saneado, el lote para la construcción de la vivienda.

**Requisitos:** Son requisitos indispensables para gozar de los préstamos indicados, además de la permanencia continua en la Empresa, los siguientes:





08 ENE. 2016



- a. La antigüedad requerida para estos préstamos será de tres (3) años de servicios continuos.
- b. Que el trabajador sea casado, viudo o soltero con hijos a su cargo; o soltero a cuyo cargo esté el sostenimiento de los padres, de los hermanos menores de 18 años, o de los mayores de esa edad que se encuentren estudiando o que sufran de alguna invalidez física; a condición de que el trabajador conviva, según el caso, con su cónyuge, con sus hijos, con sus padres o con sus hermanos.
- c. Que ni el trabajador peticionario, ni su cónyuge si es casado, ni los padres o hermanos a quienes el trabajador ha indicado que sostiene, si es soltero, tengan casa propia; o si la tuvieren necesiten mejorarla, ampliarla o terminarla.
- d. Someter al estudio y aprobación de la Empresa, los presupuestos y planos respectivos que por su cuenta haya contratado, para verificar que correspondan realmente a la cuantía y fines del préstamo solicitado.
- e. Constituir hipoteca de primer grado a favor de la Empresa por el valor total del préstamo.

**Puntaje para la adjudicación.-** La adjudicación del préstamo para vivienda se hará en orden descendente de puntaje, cuyo cálculo se determinará de acuerdo con los siguientes factores, independientemente, para las solicitudes de cada uno de los frentes de trabajo:

- a. Dos (2) puntos por cada año de servicio continuo o discontinuo a la Empresa hasta los diez (10) años; tres (3) puntos por cada año de servicio continuo o discontinuo subsiguiente al décimo hasta los quince (15) años; y cuatro (4) puntos por cada año de servicio continuo o discontinuo subsiguiente al décimo quinto.
- b. Seis (6) puntos para el trabajador casado que haga vida en común con su cónyuge.
- c. Tres (3) puntos para trabajadores viudos o solteros con hijos a su cargo, o casado que habiéndose separado esté atendiendo las obligaciones para con sus hijos, o soltero que haga vida común con compañera permanente inscrita.
- d. Dos (2) puntos para el trabajador soltero que atienda a la subsistencia de sus padres, o de sus hermanos menores de 18 años o inválidos.
- e. Dos (2) puntos por cada hijo de matrimonio, menor de 18 años o que esté cursando estudios de tiempo completo no compatibles con un trabajo remunerado, o mayor inválido que dependa económicamente del trabajador, sin exceder de diez (10) puntos. La mayoría de edad de los hijos menores de 18 años que sobrevenga una vez presentada la solicitud, no afectará el puntaje.
- f. Dos puntos (2) por cada uno de los padres, hijos y hermanos menores de 18 años, o inválidos, que sostenga el trabajador soltero, sin exceder de diez (10) puntos.

08 ENE. 2016



67

- g. Diez (10) puntos cuando el préstamo se destine a lo estipulado en el literal a) de las causales de asignación.
- h. Diez (10) puntos si el trabajador no registra sanción de suspensión en el trabajo en los dos (2) años anteriores. Este puntaje se rebajará a razón de un (1) punto por cada día de suspensión en el mismo lapso.
- i. Seis (6) puntos cuando el préstamo se destine a lo estipulado en el literal b) de las causales de asignación.
- j. Tres (3) puntos cuando el préstamo se destine a lo estipulado en el literal c) de las causales de asignación.

PARAGRAFO 1.- Cuando dos (2) trabajadores, cónyuges entre sí presenten solicitud de préstamo, se sumará al puntaje del más antiguo el 50% del puntaje que le corresponda por antigüedad a su cónyuge y al ser favorecido con el préstamo, este se liquidará con el salario del trabajador de mayor categoría. En este caso ambos trabajadores deberán aportar la totalidad de las cesantías para el negocio y autorizar la liquidación anual del 50% de las cesantías causadas en el transcurso del año, de ambos trabajadores tal como atrás se definió, para amortizar la deuda. A menos de un acuerdo distinto de los deudores, la cuota será cancelada y deducida de los salarios en la proporción en que los cónyuges hubieren adquirido la propiedad.

Al retiro de la Empresa de uno de los cónyuges, el pago lo continuará haciendo quien permanezca en ella.

PARAGRAFO 2.- El último día del mes de diciembre de cada año, quedará cerrada la inscripción de solicitudes que hayan cumplido los requisitos mínimos exigidos para hacer parte del listado correspondiente a los préstamos cuya aprobación estudiará el comité en el año inmediatamente siguiente. Para cada año de vigencia de la convención el comité hará un estudio de las disponibilidades inmediatas de dinero y de los futuros ingresos por abonos a préstamos e intereses a fin de comunicar a los trabajadores beneficiados la fecha en que podrán disponer del préstamo. El trabajador así notificado deberá cumplir con todos los requisitos exigidos con un mes de anticipación a la fecha indicada para disponer del préstamo. De no hacerlo, su solicitud será cancelada y si desea hacerlo posteriormente, deberá presentar nueva solicitud de conformidad con las normas de la presente cláusula. El plazo entre el aviso a que se hace mención y la fecha en que puede recibir el préstamo no será mayor a cuatro (4) meses.

El comité dispondrá la elaboración de la lista por riguroso turno de puntaje. Esta lista tendrá una vigencia inmodificable de un (1) año, al cabo del cual deberá ser incrementada con las nuevas peticiones de crédito que se hayan presentado. Las solicitudes que queden pendientes dentro de la misma lista por falta de recursos del fondo rotatorio, serán actualizadas por la secretaría del comité, en cuanto al puntaje por antigüedad. Si se hubiere presentado alguna variación favorable en cuanto al puntaje en los otros factores, el trabajador deberá informar de estas circunstancias a Relaciones Laborales y así poder actualizar el puntaje para competir con las nuevas solicitudes ya que en caso de empate prevalecerá la solicitud del trabajador más antiguo al servicio de la Empresa.

57

08 ENE. 2016



**Documentación.-** El solicitante de un préstamo para vivienda, deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Partida o registro civil de matrimonio, partida o registro civil de defunción del cónyuge, partida de bautismo o registro civil de nacimiento, según sea el trabajador casado, viudo o soltero. Si el trabajador soltero ha indicado en su solicitud que convive con una compañera permanente deberá presentar además el certificado de inscripción de dicha compañera ante la correspondiente Oficina Administración de Personal.
- b. Partida de bautismo o registro civil de nacimiento de cada uno de los hijos relacionados por el trabajador casado, soltero o viudo o de cada uno de los hermanos del trabajador soltero que en el momento de la solicitud sea menor de 18 años, o que siendo mayor de 18 años sea inválido o que se encuentre cursando estudios de tiempo completo y dependa económicamente del trabajador.
- c. Certificado del establecimiento educativo que demuestre que el hijo o hermano a cargo del trabajador relacionado en la solicitud, está cursando estudios de tiempo completo, no compatibles con trabajo remunerado.
- d. Certificados médicos que demuestren que el hijo dependiente del trabajador casado o viudo, o el hermano dependiente del trabajador soltero, padecen una invalidez, cuando se ha indicado esta circunstancia en la solicitud.
- e. Copia de la declaración de renta y patrimonio del trabajador; o certificado de devengos del año inmediatamente anterior. El trabajador casado, si fuere el caso, deberá acompañar la declaración de renta o el certificado de devengos de su cónyuge. El trabajador soltero deberá comprobar la dependencia económica de sus padres o hermanos mayores que dice sostener.
- f. Certificado de libertad, expedido por la correspondiente Oficina de Registro de Instrumentos Públicos y Privados, de la casa o apartamento que va a adquirir o ampliar, o del lote en donde va a construir.
- g. Los certificados de Paz y Salvo correspondientes.

El trabajador que solicite un préstamo para vivienda deberá llenar una solicitud en la cual se consignen las circunstancias que dan derecho a puntaje como se estableció en los literales anteriores.

Cuando por corresponderle el turno de adjudicación, el Comité lo notifique a un trabajador, éste, dentro del término que el Comité le señale, deberá presentar los documentos a que antes se hizo referencia. Si al estudiar los documentos, se encuentra que hubo inexactitud en los datos consignados en la solicitud, esta se eliminará de la lista y el trabajador tendrá que elaborar una nueva si desea que vuelva a ser considerada su solicitud de préstamo. Si por cambios en la situación el puntaje se ha disminuido, se aplazará la adjudicación para el momento en que le corresponda el turno de acuerdo con el nuevo puntaje.

Los documentos que el trabajador hubiere aportado para los fines de subsidio familiar, serán utilizables para los efectos de los literales anteriores.

08 ENE. 2016



**Titulación.-** Una vez aprobada una solicitud de crédito, el Comité pasará la documentación completa a Relaciones Laborales para la correspondiente revisión y concepto el cual deberá ser emitido dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Simultáneamente con el concepto favorable específicamente sobre la Titulación, Relaciones Laborales elaborará los documentos del caso y la minuta respectiva.

Para el estudio de la Titulación de la propiedad que servirá de garantía al préstamo, el trabajador deberá presentar adicionalmente al certificado de libertad del inmueble, copia debidamente registrada de la escritura de compra que acredite la propiedad por parte del vendedor, si es para compra, o del terreno del trabajador, si es para construcción. Otros documentos estrictamente necesarios no incluidos en el aparte referente a Documentación contenido en esta Cláusula, que Relaciones Laborales considere necesarios para el estudio de los antecedentes. Es entendido que los costos de obtención de dichos documentos en las oficinas respectivas, son a cargo al trabajador.

Cuando se trate de la compra de un inmueble financiado en todo o en parte con un préstamo concedido por el Fondo de Vivienda, se podrá extender en una sola escritura la compra por el trabajador prestatario y la hipoteca del inmueble a favor de la Empresa como garantía del préstamo.

En los casos de compra o adquisición de vivienda, el cheque, motivo del préstamo, lo girará la Empresa a favor del trabajador o del vendedor y lo entregará una vez firmada por este la escritura de venta.

El pago de los derechos de notaría, registro, etc., que ocasione el otorgamiento de la hipoteca, será hecho por partes iguales entre el trabajador y la Empresa, siendo entendido que el trabajador autoriza expresamente a la Empresa, para descontar de sus sueldos y prestaciones la cuota correspondiente a estos gastos.

El trabajador prestatario está obligado a protocolizar conforme a la Ley, las declaraciones de construcción de la vivienda o de las mejoras en ella financiadas por el Fondo de Vivienda.

El trabajador que reciba un crédito de vivienda autorizará expresamente a la Empresa para retener mensualmente de sus salarios o sueldos la cuota de amortización que le corresponda por el préstamo.

En el caso de adjudicaciones de vivienda por parte de las Entidades oficiales, mixtas o privadas, o cuando obtenido un préstamo de la Empresa para construcción de vivienda cuya cuantía no alcanza para la terminación de la obra, de acuerdo con los planos aprobados y presentados a la Empresa, si el trabajador obtiene de cualquier entidad ya mencionadas un crédito para terminarla, la Empresa aceptará como garantía la constitución de una hipoteca de segundo grado a su favor por el valor del préstamo concedido, siempre y cuando el valor de tal segunda hipoteca sumada a la primera no exceda del 80% del valor comercial del inmueble, ni que el valor que el trabajador debe cancelar a la entidad prestataria sumado a la cuota de amortización del préstamo de la Empresa, exceda del 50% del salario básico o promedio de destajo, según el caso, del trabajador.

Todas las obligaciones contraídas por el trabajador para los fines previstos en la presente Cláusula, serán suscritas por este, o conjuntamente con su cónyuge, cuando para garantizar el crédito concedido por la Empresa aquel aporte valores o bienes muebles o inmuebles de su exclusiva propiedad. Al respecto se seguirán las instrucciones de Relaciones Laborales.

08 ENE. 2016



**Otras condiciones y obligaciones.-** La empresa vigilará el empleo de las sumas prestadas y podrá suspender el préstamo y exigir su devolución en el caso de que el trabajador prestatario no lo emplee para los fines solicitados.

Para toda obra de construcción, de reconstrucción o de ampliación, el Comité de Vivienda exigirá la celebración de un contrato para garantizar que las obras sean realizadas totalmente de acuerdo con los planos, presupuestos y el plazo establecido. En estos casos, el valor del préstamo se girará hasta por el monto del mismo, de conformidad con las exigencias del presupuesto.

Durante la construcción de la casa o apartamento, para la cual el trabajador ha solicitado préstamo y hasta por un plazo máximo de seis (6) meses de efectuado el préstamo, no habrá pago de cuotas de amortización del préstamo concedido. El pago de cuotas se iniciará una vez terminada la obra o transcurridos los seis (6) meses de efectuado el préstamo.

Si a consecuencia de un siniestro, un trabajador que no haya hecho uso del préstamo previsto en esta Cláusula, pierde su vivienda, tendrá derecho a que la solicitud de préstamo que formule se considere dentro del mismo año en que ocurrió el siniestro, sin tener en cuenta su puntaje.

Las reparaciones locativas necesarias y la administración del inmueble adquirido por el trabajador a que se refiere esta Cláusula serán por cuenta del trabajador.

El trabajador deberá cubrir cumplidamente el valor del impuesto predial y otros que graven la vivienda.

También está obligado el trabajador a mantener asegurada su casa contra riesgos de incendio y rayo y el monto del seguro será igual al valor comercial de la construcción del inmueble. El trabajador autorizará a la Empresa para que contrate dicho seguro y para que deduzca de su salario en diez (10) mensualidades el valor de la prima correspondiente. En dicho seguro figurará la Empresa como beneficiaria, para reembolsarse de la parte que el trabajador le adeude, en la fecha del eventual siniestro. Si la vivienda ya tiene este seguro como consecuencia de un préstamo con otra entidad, se acordará que la Empresa figure como segundo beneficiario por el valor equivalente al saldo de la deuda.

**Fondo Segundo Préstamo.-** Ningún trabajador recibirá más de un préstamo con destino a la adquisición o mejora de vivienda, salvo en los siguientes casos:

- a. Que el trabajador que adquirió su vivienda con préstamo del fondo la pierda a consecuencia de un siniestro. En este caso su solicitud de préstamo se considerará dentro del mismo año en que ocurrió el siniestro, sin tener en cuenta su puntaje, manteniéndose los demás requisitos.
- b. Que el trabajador que recibió préstamo para compra o construcción de su vivienda y que ya canceló dicho préstamo, necesite ampliarla por razón de mayor número de hijos o familiares que conviven con él o que deba cambiar de vivienda porque la anterior resulta absolutamente inadecuada para sus necesidades en ese momento. En este caso la solicitud del nuevo préstamo, con el lleno de todos los requisitos de esta reglamentación y plena comprobación por parte de Relaciones Laborales, entrará en turno de tramitación con sujeción a las normas generales.

60

08 ENE. 2016



71

c. Para amortización o cancelación de gravamen hipotecario, si ya ha cancelado el primer préstamo.

Para el personal amparado por la presente convención la cuantía del segundo préstamo será de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000.00). Para los años 2017 y 2018 el monto del préstamo será incrementado en el mismo porcentaje a que se refiere la cláusula primera. El plazo máximo de amortización para los frentes de Belencito y Paz de Río será de diez (10) años.

Para efectos del segundo préstamo con base en la suma asignada la distribución será la siguiente:

**FONDO SEGUNDO PRESTAMO**  
**\$1.285.714.286**

<b>FRENTE</b>	<b>AÑO 2016</b>
Belencito	\$745.714.287
Paz de Río	\$539.999.999

Estos préstamos se rigen por las mismas condiciones y reglamentaciones indicadas en esta cláusula para los préstamos del Fondo Rotatorio General y su puntaje será independiente a los demás fondos.

**Cancelación y Condonación.-** En caso de que el trabajador prestatario se retire voluntariamente o sea retirado por la Empresa antes de cancelar el préstamo, continuará gozando de este por todo el tiempo, siempre y cuando cumpla con las cuotas de amortización que le corresponden y con el pago oportuno de las primas de seguro del inmueble.

En caso de fallecimiento del trabajador prestatario, activo o pensionado, la Empresa condonará en beneficio de los herederos legítimos, el saldo total del crédito pendiente a cargo del trabajador fallecido, sobre quienes no pesará por consiguiente ninguna obligación a favor de la Empresa, excepto, el pago de las cuotas pendientes hasta el día del fallecimiento.

En los casos de gran invalidez o de incapacidad permanente total, debidamente calificada por los médicos de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, que determine el retiro del trabajador de la Empresa motivadas por accidente o enfermedad, se condonará por parte de la Empresa y en beneficio del trabajador el saldo del crédito pendiente en la fecha de calificación de la incapacidad, sin otra condición y obligación que la de estar al día en el pago de las cuotas de amortización.

**PARAGRAFO 3o.-** Los trabajadores que habiendo solicitado crédito a través del Comité de Vivienda obtengan posteriormente crédito para este fin con entidades tales como el Banco Agrario, Corporaciones de Vivienda y Cooperativas, o cualquier otra entidad que adelante planes de vivienda, conservarán su derecho a préstamo a efecto de que una vez llenen los requisitos exigidos en la presente Cláusula les sea otorgado el crédito para amortizar a la deuda con la entidad con la cual esté comprometido el trabajador solicitante. Si el saldo a cargo del trabajador con la entidad que le adjudicó la vivienda fuere inferior al crédito que le corresponda, el monto de este se limitará a la cuantía del saldo de la obligación por capital a la fecha en que se le otorgue el préstamo.

61

03 ENE. 2016



**PARAGRAFO 4o.-** Cuando se condone una deuda de vivienda en alguno de los casos previstos en esta cláusula, la Empresa le reintegrará al Fondo el valor del saldo condonado.

**PARAGRAFO 5o.-** En casos excepcionales en los que no pueda constituirse hipoteca a favor de Acerías, la garantía podrá ser sustituida por otros mecanismos previa aprobación de Relaciones Laborales.

**CLAUSULA 40a.- Fondo Rotatorio para préstamos por calamidad doméstica**

La Empresa continuará manteniendo un Fondo Rotatorio para conceder préstamos a sus trabajadores que así lo soliciten, con motivo de una calamidad doméstica o para atender los gastos extraordinarios en que incurra el trabajador a la iniciación de los períodos escolares por concepto de matrículas y textos para sus hijos estudiantes.

Para la vigencia de la presente Convención el capital del Fondo será de CUATROCIENTOS VEINTINUEVE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$429.965.432), el cual se incrementará a partir del 1 de enero de 2017 y 2018 en el mismo porcentaje en que incremente la cláusula primera. La distribución por frentes de trabajo será la siguiente:

Belencito	\$281.131.244
Paz de Río	\$148.834.188

Los préstamos que se otorguen con cargo a este Fondo no ocasionarán intereses a cargo del trabajador y se harán:

1. Para atender a las cuentas de gastos que ocasione el tratamiento de una enfermedad intervención quirúrgica del trabajador, cónyuge, hijos, padres o hermanos que dependan económicamente de este y que no sea cubierta por el plan obligatoria de salud (POS). La enfermedad será certificada o visada por el médico de la Empresa.
2. Para atender los gastos del sepelio con ocasión de la defunción del cónyuge, padres o hijos del trabajador. La defunción será certificada por las autoridades competentes.
3. Para atender los gastos de reposición de los enseres del trabajador, en los casos de robo o incendio de la habitación de este.

**Cuantía de los préstamos.-** Los préstamos serán hasta por una cuantía de uno a tres meses de salario, de acuerdo con la destinación del préstamo; y su amortización la hará el trabajador en un término de doce (12) a treinta y seis (36) meses, a razón de un año de plazo por cada mensualidad de salario dada en préstamo.

**Garantía y condiciones de los préstamos.**

08 ENE. 2016



El préstamo será garantizado con el valor de los salarios y prestaciones a favor del trabajador, lo cual se hará constar en un documento especial, junto con la autorización irrevocable sobre descuentos.

Será obligación del trabajador presentar en un plazo no mayor de diez (10) días después de recibido el valor del préstamo, los certificados y documentos que acrediten la inversión del préstamo para el fin solicitado.

Si el trabajador tiene compromisos adquiridos con anterioridad, se respetarán estos y solamente se le otorgará el préstamo por la diferencia entre el monto de su sueldo o salario mensual y el valor total de los créditos a cargo del trabajador, entendiéndose por estos el monto de las cuotas mensuales de amortización de las deudas que tenga contraídas el trabajador con la empresa y los Bancos, Cooperativas, Sindicato, etc., cuyos descuentos esté atendiendo la Empresa.

La Empresa otorgará el préstamo teniendo en cuenta la urgencia del caso invocado y la capacidad de pago del solicitante.

Las oficinas encargadas de la adjudicación de los préstamos por calamidad doméstica, le pasarán a cada Directiva Seccional del Sindicato, el balance mensual del respectivo Fondo.

PARAGRAFO 1º.- La Empresa se reserva la facultad de verificar que el préstamo sea utilizado para el fin solicitado.

**CLAUSULA 41a.- Fondo Mutuo de Inversión "Apreciar"**

La Empresa continuará prestando su colaboración para el normal funcionamiento del Fondo Mutuo de Inversión "Apreciar" y otorgará los permisos solicitados para los directivos por la Junta Directiva del Fondo para el cumplimiento de su gestión.

**CLAUSULA 42a.- Escuelas y Auxilios Educativos**

1. La Empresa continuará sosteniendo el mismo número de escuelas que tiene en la actualidad para la educación primaria de los hijos de los trabajadores de planta y minas:

Además la Empresa continuará manteniendo el profesor para el kinder para 40 alumnos en la escuela de Paz de Río y en la de Belencito.

Además la Empresa se compromete a facilitar los siguientes servicios de transporte de personal escolar, los cuales se organizarán en forma que sólo beneficien a los hijos de los trabajadores de la Empresa.

a) De los barrios Los Libertadores y La Magdalena con paradero en el Valdés Tavera, a los colegios de la Presentación y Sugamuxi de Sogamoso, Cooperativo del sindicato e Instituto Integrado de Sogamoso, de ida y regreso en la mañana y en la tarde.



08 ENE. 2016



- b) De los barrios Los Libertadores y La Magdalena, con paradero en el Valdés Tavera, al colegio Gustavo Jiménez, limitado a dos buses, de ida y regreso en las dos jornadas escolares.
  - c) Del barrio Nazareth (en Belencito) a Sogamoso, de ida y regreso en la mañana y en la tarde. Se incluye como paradero adicional al colegio Gustavo Jiménez, utilizando el mismo número de buses, que prestan este servicio en la actualidad. El servicio se reglamentará para que cubra los planteles de doble jornada.
  - d) De Nobsa a Sogamoso hasta el colegio Sugamuxi, de ida en la mañana y de regreso en la tarde.
  - e) En Paz de Río se continuará facilitando la movilización del personal escolar tal como viene prestándose, en los buses de transporte de personal o en buses especiales, en las rutas de Socha (Socha Viejo), Tasco, Cerinza, Belén y Sátiva Norte, en los horarios correspondientes. A cada estudiante, hijo de trabajador, se le entregará un carné especial para que pueda hacer uso de este servicio.
  - f) Del Uvo a Paz de Río de ida y regreso en la mañana e igualmente en la tarde; de Tasco a Paz de Río en la mañana y regreso en la tarde; de Paz de Río a Socha, de ida en la mañana y de regreso en la tarde; y además entre Paz de Río y el kilómetro 11 por vía a Belén, de ida en la tarde en horario programado por la empresa.
2. La Empresa dará durante el 2016, un auxilio anual de DIECISÉIS MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SIETE MIL CIENTO TREINTA Y UN PESOS (\$16.537.131) al colegio de la Seccional del Sindicato de Belencito que funciona actualmente en Duitama, con destino al mantenimiento del inmueble y compra de material didáctico. Este auxilio se incrementará para los años 2017 y 2018, en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera.
3. La Empresa contribuirá con el valor del transporte para realizar de acuerdo a la reglamentación del Ministerio de Educación, una excursión anual de los estudiantes de sus planteles, la cual será coordinada por la dependencia de capacitación y no tendrá un radio de acción superior a los límites del Departamento de Boyacá.

#### **CLAUSULA 43a.- Escuela para mineros**

La Empresa continuará manteniendo el funcionamiento una Escuela para mineros en beneficio exclusivo de los trabajadores a su servicio.

En esta Escuela se dictarán cursos con el fin de capacitar, intelectual y técnicamente, a los trabajadores en las materias propias de la especialidad al que se dedican al servicio de la Empresa.

#### **CLAUSULA 44a.- Becas y auxilios educacionales**

El Fondo Anual de Becas y auxilios se incrementara hasta el monto de DOS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y UN MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (\$2.381.346.996) destinado a la adjudicación de becas y auxilios para sus trabajadores e hijos, que

08 ENE. 2016



75

deseen adelantar estudios en los institutos Técnicos o Universitarios y en normales o secretariado comercial.

Las becas y auxilios se pagarán en forma semestral o anual, según el Pénsum de la Institución educativa, para atender el pago de matrícula y de adquisición de libros.

Las becas y auxilios tendrán los siguientes valores:

**Año 2016**

CONCEPTO	VALOR AÑO	TOTAL
Auxilio Universitario Trabajador	\$ 4.961.140	\$ 496.113.957
Beca Universitaria trabajador	\$ 6.614.853	\$ 66.148.527
Beca Bachillerato Hijo	\$ 826.857	\$ 165.371.320
Beca universitaria Hijo	\$ 2.645.941	\$ 1.322.970.533
Auxilio Universitario Hijo	\$ 1.653.713	\$ 330.742.639

Los anteriores valores se incrementarán para el 2017 y 2018, en el mismo porcentaje a que se refiere la cláusula primera.

Las becas y auxilios que se concedan a partir de la vigencia de la presente Convención, se asignarán para periodos de un (1) año lectivo o de un semestre según el programa de estudios, renovable automáticamente cada período, mediante la presentación por el becario de los certificados de estudios que acrediten la aprobación de las asignaturas que se deben cursar en el respectivo período y únicamente hasta completar normalmente el pénsum correspondiente al plan de estudios: bachiller, experto, técnico, normalista, secretariado o universitario, asignado inicialmente.

El beneficio de adjudicación de una beca favorece al trabajador y hasta dos de sus hijos, además podrá acceder a un auxilio.

**Comité:** La adjudicación de las becas y auxilios estará a cargo de un Comité con representación de tres (3) miembros por parte de la Empresa y tres (3) por el Sindicato con sus respectivos suplentes numéricos. En la integración de este Comité se tendrá en cuenta que haya representación sindical por cada frente de Belencito y Paz de Río. La elección de los representantes del Sindicato en el Comité de Becas y auxilios será hecha y comunicada a la Empresa por la respectiva Junta Directiva Seccional.

El Comité se reunirá ordinariamente cada semestre en los primeros quince (15) días de los meses de diciembre y junio, o extraordinariamente por convocatoria de Relaciones Laborales a solicitud de una de las partes, para asuntos de su competencia.

La administración de las becas y auxilios estará adscrita a Relaciones Laborales

65

08 ENE. 2016



**Adjudicación de Becas y auxilios:** En cada año durante los meses de mayo y noviembre, se convocará a inscripción a los trabajadores de la Empresa que estén interesados en la adjudicación de becas y auxilios vacantes en los planes de estudio previstos en la Convención, bien para el trabajador o para sus hijos.

Los inscritos para estudios técnicos serán sometidos a exámenes de preselección los cuales serán practicados por funcionarios de Planeación y Desarrollo, con cuestionarios apropiados. La fecha y hora de tales exámenes se comunicará a todos los aspirantes inscritos, por lo menos con quince (15) días de anticipación.

La selección de candidatos para el disfrute de becas se hará teniendo en cuenta el puntaje obtenido en el examen de preselección sumado al puntaje por factores que se otorgue a los trabajadores peticionarios.

A este efecto, una vez hechos los exámenes correspondientes, con todos aquellos aspirantes que obtengan una calificación mínima del 50% para quienes desean adelantar estudios en Instituciones de bachillerato, Institutos Técnicos, Normales y de capacitación Comercial, se elaborará la lista definitiva de candidatos a becas, siendo eliminadas los restantes.

Las becas universitarias se adjudicarán con base en los resultados de los exámenes del ICFES en orden descendente hasta copar la parte del Fondo designado para tal fin y se otorgará previa presentación del certificado de ingreso a la universidad.

Dado que el beneficio de una beca y auxilios se otorga a los trabajadores por su condición de tales bien sea para sí mismos o para sus hijos, al puntaje que cada candidato obtenga se le sumarán los puntajes que se fijan más adelante y que representan factores correspondientes al trabajador solicitante:

1. **Antigüedad:** Se asignará un (1) punto por cada año de servicio del trabajador, con puntaje máximo de diez (10) puntos.
2. **Conducta:** Si el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha de selección, no registra amonestación, ni sanción, se le darán seis (6) puntos; si registra amonestación pero sin sanciones, cuatro (4) puntos; si registra sanciones inferiores a tres (3) días, dos (2) puntos; y si registra sanciones por más de tres (3) días, cero (0) puntos.
3. **Años de estudios:** Los estudios realizados por el aspirante a la beca bien sea trabajador o hijo de trabajador, en el pénsun del plan de estudios objeto de la beca, darán derecho a dos (2) puntos por cada año aprobado con un máximo de diez (10) puntos.
4. **Cargas familiares:** Se asignarán dos (2) puntos por cada una de las personas a cargo del trabajador solicitante, para lo cual se tendrán en cuenta la esposa y los hijos menores de 18 años, o mayores si son estudiantes, hasta un total de catorce (14) puntos.

Aplicados los puntos tanto de examen de preselección como los conceptuales, se elaborará la lista en orden descendente de puntajes y se asignarán los cupos en el mismo orden hasta copar los disponibles. En el evento en que resulte un remanente del Fondo, el Comité podrá utilizarlo para adjudicar becas a quienes acrediten la admisión en la entidad educativa y hayan obtenido en los exámenes de

08 ENE. 2016



preselección una calificación inferior al 50% y deseen adelantar estudios en Institutos Técnicos, Normales o Institutos de Enseñanza Comercial, para lo cual el Comité aplicará los puntajes tanto de examen de preselección como los conceptuales y asignará los cupos en orden descendente de puntaje hasta agotar la suma disponible.

El Comité de Becas podrá examinar el resultado de los exámenes y aplicación de puntajes si así lo estima necesario.

**Requisitos:** Los requisitos necesarios para obtener una beca son los siguientes:

Si el aspirante es trabajador activo:

1. Haber cursado todos los años de educación primaria o si la especialización materia de la beca lo requiere, el bachillerato clásico, el bachillerato industrial o sus equivalentes.
2. Tener por lo menos un (1) año de servicios a la Empresa y haber tenido buena conducta.
3. Suscribir el contrato de becario o contrato de estudios adoptado por el Comité de Becas que reconocerá, de acuerdo con lo previsto en la Ley y por tratarse de una suspensión y no de una terminación del contrato de trabajo, las obligaciones surgidas con anterioridad a la fecha de disfrute de la beca y las que lleguen a corresponderle por muerte o enfermedad del trabajador durante el período de duración de la beca.

Si el aspirante es hijo de trabajador:

1. Que el padre o madre del aspirante tenga por lo menos dos (2) años de servicio la Empresa y haya observado buena conducta.
2. Haber cursado los estudios primarios y básicos necesarios.
3. Someterse a examen médico en el área de Medicina Industrial de la Empresa.
4. Someterse a examen sicométrico en la Empresa en los casos de estudiantes de institutos técnicos o normales.
5. Presentar el certificado de admisión en el Instituto Técnico o Universidad y el certificado del ICFES.
6. Suscribir conjuntamente con el padre o la madre el contrato de estudios con la Empresa.

**Terminación:** La beca se perderá por los motivos que se expresan a continuación:

- a) Para becarios universitarios, por no haber aprobado el semestre correspondiente.
- b) Para becarios que adelanten estudios en carreras sub-profesionales, por no haber aprobado el respectivo año o semestre.

08 ENE. 2016



78

- c) Por expulsión del becario hecha por el establecimiento en donde estudia.
- d) Por ocupación remunerada que ponga en peligro el cumplimiento normal de los estudios.
- e) Por terminación del contrato de trabajo del padre del becario, salvo para los casos en que esta terminación se deba al otorgamiento de una pensión de jubilación o de vejez, o que el contrato se haya terminado por muerte del trabajador o por gran invalidez, casos en los cuales la beca continuará por el término para el cual fue inicialmente concedida. En los casos en que esta medida sea aplicable, la beca se termina por no renovación en el año inmediatamente siguiente.
- f) Por presentación de comprobantes o certificados falsos.
- g) Por enfermedad del beneficiario, que no le permita continuar sus estudios. En este caso la beca se considerará interrumpida a fin de que el becario pueda seguir disfrutando de ella tan pronto logre la recuperación de la salud.

Para el personal que labora en turnos rotatorios la empresa le facilitará los cambios de turno que las circunstancias de operación permitan para asistir a dichos cursos.

#### **CLAUSULA 45ª Capacitación y Desarrollo de Personal**

La Empresa intensificará la capacitación y desarrollo de su personal, mediante organización de cursos teóricos y prácticos, que se dicten en los frentes de trabajo, en horas laborales, con instructores calificados e idóneos, bien sea del personal a su servicio, o mediante acuerdos o contratos con organismos especializados.

Para el personal que labora en turnos rotatorios la Empresa le facilitará los cambios de turno que las circunstancias de operación permitan, para asistir a dichos cursos.

Dentro de los cursos que se organicen en la Empresa y que por su carácter permitan la inclusión de materias de orden administrativo, se incluirán conferencias y exposiciones relativas al desarrollo de las normas y políticas laborales, y de relaciones Obrero-Patronales, relaciones humanas y relaciones industriales.

Los cursos que se realicen se darán a conocer a través de los medios de divulgación existentes, indicando las materias de enseñanza, requisitos de inscripción, cupos disponibles, fechas e intensidad horaria.

Los trabajadores que llenen los requisitos de inscripción, tendrán oportunidad de presentarse a los exámenes de admisión en las horas y fechas indicadas por el área de Planeación y Desarrollo, la cual realizará y calificará tales exámenes, comunicando oportunamente a los trabajadores y a sus respectivos jefes, la selección.

La falta de asistencia no justificada a los cursos que se dicten durante horas laborables, se considerará para todos los efectos, como falta al trabajo.

68

08 ENE. 2016



El personal que figure como sobrante en la Fuerza Normal, y el que figure en sobrepago según los resultados de evaluación, tendrán prioridad en la selección para estos cursos, siempre y cuando se relacione con materias de su oficio.

#### **CLAUSUAL 46ª. Auxilios para el funcionamiento del Sindicato.**

Durante la vigencia de la presente convención, la empresa otorgará los siguientes auxilios para el funcionamiento del sindicato:

##### **Directiva Nacional:**

Con destino al mantenimiento del edificio de la sede sindical en Sogamoso, la empresa mantendrá el auxilio equivalente a pesos de SIETE MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (\$7.296.796), el cual se incrementará durante los años 2017 y 2018, en el mismo porcentaje que se aumente la cláusula primera de esta convención.

##### **Seccional Belencito:**

Para ser invertido en la ampliación del colegio Sindicato Acerías Belencito en Duitama un auxilio anual equivalente a NUEVE MILLONES TRECE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS (\$9.013.337), el cual se incrementará para los años 2017 y 2018 en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera.

##### **Seccional Paz de Río:**

La Empresa mantendrá un auxilio equivalente a DIEZ MILLONES QUINIENTOS DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA PESOS (\$10.518.230) con destino al mantenimiento de la sede sindical de Paz de Río, el cual se incrementará en el 2017 y 2018, en el mismo porcentaje que se aumente la cláusula primera de esta convención.

El pago de estos auxilios se hará por anualidades anticipadas que se entregarán al Presidente y Tesorero de cada Directiva Seccional.

#### **CLAUSULA 47ª.- Servicios de alimentación**

La Empresa continuará contratando con particulares y/o empresas especialistas en servicios de alimentación que garanticen idoneidad y cumplimiento de toda norma sanitaria vigente (Ley 9/79, Decreto 3075/97, resolución 5109/05), además de estar en proceso o cumplir toda norma de calidad vigente para alimentos. (ISO-22000/05). La Empresa continuará aportando, para facilitar este servicio, los locales, muebles, servicios de agua y luz para comedor y cocina y un congelador o nevera a las cafeterías que no lo tienen. Y equipos para producción de alimentos, el menaje y equipos pequeños para la operación deben ser suministrados por el prestador del servicio de alimentos.

Para una mejor organización, coordinación y supervisión del servicio continuará funcionando, dentro de la rama de la Vicepresidencia de DHO, la dependencia de Servicios Administrativos, cuyas funciones principales son las siguientes:

Supervisar y coordinar con la Empresa y el Comité de servicios de alimentación, en forma permanente, el funcionamiento de las Cafeterías puestos por la Empresa en Planta y Minas al servicio del personal,

08 ENE. 2016



80

con el fin de que se cumplan las decisiones emanadas del Comité de que se trata en seguida, en materia de calidad, precios, horarios, sanidad y mantenimiento adecuado de los locales destinados a este servicio.

La Empresa designará para la dependencia de Servicios Administrativos un asesor especializado en la materia y personal adicional para aumentar y mejorar la capacidad de inspección.

Organizar periódicamente, encuestas sobre precios de los víveres de primera necesidad y sobre costos y precios de los servicios de alimentación en los establecimientos de la región de la misma índole de los establecidos por la Empresa.

El Jefe de la dependencia citada asistirá a las deliberaciones del Comité para dar la información necesaria sobre el funcionamiento de los Casinos y Cafeterías de los diferentes frentes de trabajo y proponer las medidas que estime convenientes, especialmente en lo referente al comportamiento de los contratistas y su cumplimiento a los contratos suscritos con la Empresa.

Comité de Servicios de alimentación. Seguirá funcionando, con sede en Belencito, el cual estará integrado por dos (2) representantes principales con sus respectivos suplentes numéricos, en representación de la Empresa designados por la Presidencia y dos (2) suplentes numéricos, elegidos en su orden por las Directivas Seccionales de Belencito y Paz de Río. Los nombramientos de los representantes principales y suplentes del Sindicato los comunicará la Directiva Nacional del mismo, además de contar con la asesoría y participación activa de la nutricionista de la empresa. Este comité solo podrá deliberar en pleno y tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar porque la alimentación que se suministre al personal sea de calidad nutricional, microbiológica y organoléptica.
- b) Solicitar los estudios y encuestas que considere necesarios sobre precios de los víveres de primera necesidad y sobre costos y precios de los servicios de alimentación en los establecimientos de la región, de la misma índole de los establecidos por la Empresa en cada uno de los frentes.
- c) Analizar los estudios que le sean presentados por la dependencia de Servicios Administrativos y los que haya solicitado, para fijar y controlar la calidad y cantidad de la alimentación en los precios de venta en las Cafeterías.
- d) Recomendar las mejoras y reformas a los locales de las Cafeterías.
- e) Fijar los horarios de servicio.
- f) Estudiar y seleccionar las propuestas de administración.
- g) Fijar el precio del arrendamiento.
- h) Decidir sobre la imposición de sanciones y la modificación o terminación de los contratos de administración de las Cafeterías.
- i) El Comité revisará trimestralmente los montos de las subvenciones que reciba cada contratista, para modificarlas con base en el número de servicios prestados a los trabajadores que concurran a las cafeterías, a fin de que correspondan al volumen y calidad del servicio prestado por cada contratista.
- j) Solicitar al Jefe de la dependencia de Servicios Administrativos la ejecución de trabajos especiales y rendir informe escrito de dichos trabajos.

70

08 ENE. 2016



81

**PARAGRAFO.** – Si el Comité de Cafeterías, previo a un detenido estudio, llegare a la conclusión de que el sistema actual de subvenciones no opera en la forma debida, queda facultado para considerar y adoptar un cambio de sistema para la mejor utilización de los recursos disponibles dentro del objetivo de beneficiar a los trabajadores con el servicio a que esta cláusula se refiere.

**Funcionamiento del Comité.**- Deberá reunirse ordinariamente cada quince (15) días, los jueves a las 9:00 a.m. en Belencito y extraordinariamente en el día y sitio que determine el Comité por solicitud de cualquiera de las partes o del Jefe de la dependencia de Servicios Administrativos. Las reuniones deberán llevarse a cabo dentro de la jornada del turno ordinario.

La presidencia del Comité será rotatoria y alternativa entre las partes por períodos de tres (3) meses.

El Comité organizará los servicios de Secretaría.

**Apelaciones.**- Si el Comité no resuelve por unanimidad un caso sometido a su estudio este podrá ser llevado en apelación ante la Vicepresidencia de DHO.

El trabajador pagará el quince por ciento (15%) del valor que se fije al servicio que consuma (desayuno, almuerzo o comida) y la Empresa aportará el ochenta por ciento (85%) restante como subvención.

La Empresa seguirá suministrando a los contratistas el local adecuado con los servicios de luz, agua y teléfono.

#### **CLAUSULA 48ª. Baños y Sanitarios.**

La Empresa seguirá manteniendo en perfecto estado de funcionamiento los servicios de baños, sanitarios, calentadores de agua y bebederos de agua potable en sus instalaciones industriales, los cuales se ampliarán si el número de trabajadores de cada frente es aumentado en proporción que lo justifique.

El Comité de Higiene y Seguridad velará por el cumplimiento de esta Cláusula.

#### **CLAUSULA 49ª. Chaqueta, Botas de Seguridad y Prendas de Trabajo.**

- I. **Chaqueta:** La Empresa suministrará por una vez al año durante la vigencia de la presente convención, en forma gratuita una chaqueta a todo el personal amparado por la presente convención.
- II. **Botas de Seguridad:** Al personal de operación y mantenimiento de Planta y Minas que tenga que desempeñar su labor en lugares donde puedan ocurrir lesiones en los pies se le entregarán botas de seguridad, para uso exclusivo en las horas de trabajo. Al personal minero se le seguirá manteniendo el par de botas adicional.

El área de Seguridad Industrial determinará los oficios en que se requieran estos elementos de protección y su posible duración.

Al personal de soldadores se le dotará de botas de seguridad especiales para el desempeño del oficio. El área de Seguridad Industrial determinará que otros oficios requieren este tipo de botas.

7



08 ENE 2016



Las botas de seguridad serán cambiadas, mediante la devolución, cuando presenten deterioro evidente que las haga inservibles.

- III. Prendas de Trabajo.- La Empresa suministra al personal amparado por la presente Convención, las siguientes prendas de trabajo:
1. Un juego de blusa y pantalón para el personal de operación y mantenimiento de Planta y Minas, Registros de Producción, Control de Calidad, Despachadores de Productos Terminados, personal de Despachadores de Almacenes y los almacenistas de herramientas, cada cuatro (4) meses.
  2. Un juego de blusa y pantalón al personal de administración que ha venido recibiendo prendas de trabajo y al personal de conductores, cada seis (6) meses.
  3. Un uniforme apropiado para el personal femenino profesores, personal de Caja, personal de operación del archivo y el personal de Sistematización, cada seis (6) meses.
  4. Un uniforme apropiado para el personal de vigilancia, cada cuatro (4) meses.
  5. Con el carácter de prenda adicional, por una vez al año durante la vigencia de la Convención, una chaqueta para protección del frío, para el personal de vigilancia de Perforaciones y Geología y para los operadores del cable aéreo en la Torre de Ángulo.
  6. Un par de zapatos de trabajo para el personal femenino de la Empresa amparado por la Convención, una vez al año.
  7. Cofia renovable al personal que defina el área de Seguridad Industrial.

El reparto de las botas de seguridad y de las prendas de trabajo, se hará por la Empresa al final del período correspondiente en los respectivos frentes.

El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal las botas de seguridad y las prendas de trabajo que le suministre la Empresa. En caso de que así no lo hiciere, de acuerdo al Artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa quedará eximida de hacerle suministro, por el período siguiente, de los elementos a que se refiere la presente Cláusula.

#### **CLAUSULA 50ª. – Deportes – Fondo de Recreación.**

La Empresa continuará estimulando y apoyando las iniciativas tendientes a promover la práctica de los deportes entre el personal vinculado a la Empresa exclusivamente. Con este fin, para la vigencia de la presente Convención y con destino al sostenimiento de los campos y elementos para deportes dentro de lo razonable y conveniente, se fija una suma de CIENTO CUARENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MIL CUARENTA Y SEIS PESOS (\$143.873.046) distribuida en tres (3) cuotas anuales así:

Belencito	\$31.404.012
Paz de Río	\$16.553.670

En Belencito y Paz de Río, funcionarán sendos Comités de Deportes integrados por cuatro (4) miembros, así: dos (2) funcionarios nombrados por la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, unos y otros con sus respectivos suplentes.

08 ENE. 2016



Los representantes del Sindicato en los Comités Deportivos, serán designados por las respectivas Directivas Seccionales.

Serán funciones de los Comités, las siguientes:

Distribuir el Fondo de Recreación a disposición de cada Comité con miras a apoyar las diferentes ramas deportivas considerando su importancia por el número de afiliados en cada frente.

Reglamentar y controlar el manejo de los Fondos de Recreación.

Dictar normas de control sobre los equipos o elementos que deben tener el carácter de devolutivos.

Programar anualmente torneos en las diferentes especialidades deportivas y llevar un registro de control de las actividades programadas en el año.

Nombrar los Sub-Comités correspondientes a las diferentes ramas deportivas y el correspondiente Delegado en cada uno de ellos.

Responsabilizarse del cuidado y mantenimiento de todos los elementos y pistas con que cuenta cada Comité Seccional.

El Comité de Deportes de Belencito tendrá como función adicional la de autorizar la participación de conjuntos deportivos en torneos o exhibiciones fuera de los campos de deportes de la Empresa.

Adicionalmente la Empresa otorgará para la vigencia de la presente Convención un auxilio CIENTO OCHENTA Y SIETE MILLONES TREINTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y UN PESOS (\$187.034.961,00), equivalentes a SESENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS (\$62.344.987) anuales. Este auxilio lo administrarán las Directivas Nacional y Seccionales del Sindicato, con destino a recreación, suma distribuida en tres (3) cuotas iguales anuales así:

Seccional Belencito	\$32.793.133
Seccional Paz de Río	\$17.413.598
Directiva Nacional	\$12.138.256

Para los años 2017 y 2018 estos valores se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera.

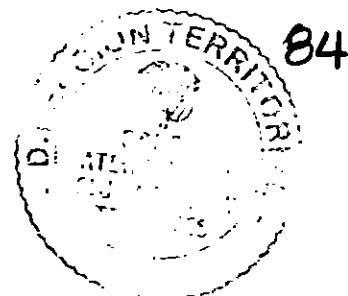
#### **CLAUSULA 51ª.- Transporte para el personal.**

La Empresa continuará transportando a todos los trabajadores tanto de Belencito como de Paz de Río de los sitios de trabajo a las poblaciones o caseríos circunvecinos a donde tienen su domicilio y viceversa, cuando el número de trabajadores de cada lugar no sea inferior a veinte (20) en cada turno.

Para los servicios de transporte que se presta en la actualidad se mantendrán los mismos sitios de embarque principal y si se hacen variaciones desfavorables, la Empresa complementará con otros vehículos, la prestación del servicio.

La Empresa creará nuevos servicios o ampliará los existentes hacia otras poblaciones circunvecinas o sitios de confluencia de trabajadores, cuando la distancia entre el frente de trabajo y la población o sitio

08 ENE. 2016



de confluencia de trabajadores no exceda de 30 kilómetros y el número de trabajadores no sea inferior a 20 por turno.

En lo que a Paz de Río se refiere, para efecto de la aplicación de la norma general sobre distancia máxima de rutas (30 kilómetros) y cupo mínimo de trabajadores usuarios (20 por turno), la Empresa no eliminará ninguno de los servicios existentes, siempre que el recorrido de las tres cuartas (3/4) partes de la distancia de cada ruta se haga con un mínimo de veinte (20) trabajadores usuarios y que a la terminal de cada ruta llegue un número no inferior a diez (10) trabajadores; salvo para la ruta de Paz de Río – Cerinza, en la cual sólo es requisito indispensable que hasta Belén lleguen los veinte (20) trabajadores y continúe viaje con un mínimo de diez (10), aunque se queden en los paraderos intermedios antes de Cerinza.

Igualmente, se extiende el servicio hasta Sátiva Norte, del bus que actualmente transporta al personal a Sátiva Sur, siendo requisito indispensable que hasta esta población lleguen los veinte (20) trabajadores y continúe viaje con un mínimo de diez (10), aunque se queden en los paraderos intermedios antes de Sátiva Norte.

El transporte se hará por cuenta de la Empresa, en número suficiente de buses, debidamente acondicionados y en buen estado de funcionamiento. Estos servicios serán exclusivamente para los trabajadores de la Empresa, que deban concurrir a su turno de trabajo.

La Empresa velará por las buenas condiciones higiénicas de los vehículos de transporte y porque los contratistas aseguren la prestación de un servicio eficiente, exigiendo las condiciones físicas y experiencia necesarias a los conductores y realizando inspecciones mecánicas periódicas de los vehículos que presten el transporte, para mantener la seguridad de sus trabajadores.

Es entendido que las demoras del personal, en lo que respecta a la iniciación de su jornada de trabajo ocasionadas por no prestación oportuna del servicio de transporte debida a daños o fallas de los vehículos contratados por la Empresa no causará deducción de salarios por el tiempo del retardo.

La Empresa prestará adicionalmente, los siguientes servicios:

#### **Belencito**

- a) Un servicio de transporte en los tres turnos para cubrir la ruta Belén- Belencito y viceversa.
- b) Servicio de transporte, en los tres turnos, para cubrir las rutas Betétiva- Corrales y Floresta- Corrales.
- c) En Duitama y Sogamoso se mantendrán los actuales sitios de embarque.
- d) Se establecerá un servicio de transporte en los tres turnos, para cubrir la ruta barrio Nazareth- sector siderúrgico de Belencito y viceversa.
- e) La Empresa, salvo fuerza mayor o caso fortuito, continuará prestando el servicio de transporte férreo entre Belencito y Paz de Río en la forma en que ha venido haciéndolo, es decir, con despacho de una gasolina de Belencito a Paz de Río a las 11:30 p.m., de un tren con un coche de pasajeros que sale de Paz de Río en dirección a Belencito a las 5:00 a.m. y de tren con un coche de pasajeros a las 3:30 p.m. que sale de Belencito hacia Paz de Río.

08 ENE. 2016



**Paz de Río**

- a) La Empresa continuará permitiendo la movilización de trabajadores y sus familiares en el tren interno de la Empresa, entre Paz de Río y Belencito, sin que esto signifique que la Empresa adquiera compromiso de garantizar un horario determinado.
- b) Se mantendrá el servicio de transporte entre los patios de El Uvo y la torre de televisión y viceversa, con el tipo de vehículo que lo ha venido haciendo u otro similar y mientras el número de personas a transportar no sea inferior a diez (10) y las condiciones de la carretera lo permitan.
- c) Se mantendrá el servicio de un bus para los trabajadores que se reúnen en el sitio denominado "Puerta del Hato" en jurisdicción de Socha, prologándose dos (2) kilómetros más adelante por la misma vía, siempre que el número de trabajadores por turno que lleguen a la "Puerta del Hato", no sea inferior a veinte (20) y los que lleguen dos kilómetros más adelante no sea inferior a quince (15) trabajadores y las condiciones de la carretera lo permitan.
- d) La Empresa prestará el servicio de bus de Sogamoso al Uvo en la mañana y regreso en la tarde.
- e) La Empresa prolongará el recorrido de un bus de la ruta Paz de Río - Cerinza en tres turnos, hasta Duitama.

PARAGRAFO.- Dentro de los planes que la Empresa viene desarrollando para acelerar y mejorar las condiciones de movilización del personal dentro de las minas establecerá e intensificará durante la vigencia de la presente Convención, los sistemas de transporte interno que técnicamente resulten más adecuados. Este transporte se hará tanto a la entrada como a la salida del turno correspondiente y en cada caso el Director de la Mina establecerá los horarios de prestación de este servicio, los cuales serán fijados en cartelera para conocimiento del personal. En tal virtud se construirán los coches férreos necesarios para el transporte del personal y sus herramientas en la mina caliza.

**CLAUSULA 52ª. Venta de Abono Fosfórico, Acero y Gravilla.**

**a). Abono Paz del Río:**

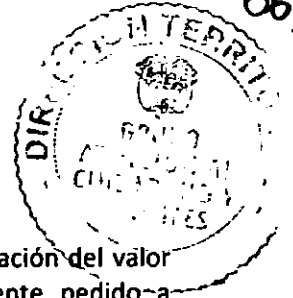
La Empresa venderá directamente a los trabajadores, las cantidades máximas mensuales de Abono Paz de Río que se detallan en seguida:

Belencito	300 toneladas
Paz de Río	130 toneladas

Esta venta se hará a los precios normales, con el fin de que dichos Almacenes lo expendan a los trabajadores de la Empresa que lo necesiten para su propio consumo. El cupo máximo de venta por trabajador será de quince (15) toneladas semestrales.

De acuerdo con la actual reglamentación de la Empresa, las solicitudes deberán hacerse por intermedio del Almacén respectivo hasta el día 15 de cada mes, ante el funcionario que designe la Empresa para ese efecto en Belencito y Paz de Río. Para compras de cinco (5) toneladas o menos, será suficiente requisito la solicitud de compra del interesado en formato especial.

08 ENE. 2016



86

El funcionario nombrado estudiará y visará las documentaciones y previa la consignación del valor total del Abono solicitado para el respectivo frente, elaborará el correspondiente pedido a Productos Terminados. A cada pedido se acompañará una relación pormenorizada de los compradores.

La Empresa continuará transportando el Abono Paz del Río a Paz de Río, por intermedio del ferrocarril interno de la Empresa el que se efectuará dentro de los treinta (30) días siguientes a la colocación del pedido por parte del funcionario delegado de ese frente de trabajo.

**b). Acero y Gravilla para Construcción:**

La Empresa venderá a sus trabajadores, directamente o por intermedio de los Almacenes de Víveres, Cooperativas de los Trabajadores de Acerías Paz del Río, o del Sindicato, las cantidades necesarias de aceros para la construcción, ampliación o terminación de su propia casa de habitación, con un descuento del 25% para quienes lo soliciten con aprobación del Comité de Vivienda. Este descuento se concederá hasta por una segunda vez.

Igualmente, también para la construcción de su propia casa y dentro de las posibilidades de producción de la Empresa, se venderán a los trabajadores al precio comercial establecido las cantidades necesarias de Gravilla.

La aprobación a la solicitud de venta y las cantidades necesarias serán fijadas por la Secretaría del Comité de Vivienda, mediante los estudios necesarios.

El transporte del material será por cuenta y riesgo del comprador. La Empresa dentro de sus posibilidades podrá efectuar este transporte hasta Paz de Río, mediante el cobro de las tarifas vigentes.

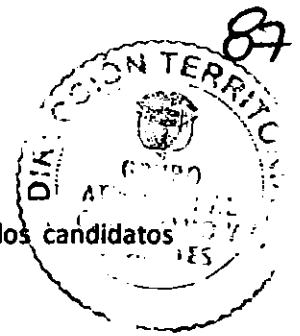
**c). Venta de Acero a las Cooperativas de Sogamoso y Almacenes:**

La Empresa venderá mensualmente a la Cooperativa de Trabajadores de Acerías en Sogamoso un mínimo de cincuenta (50) toneladas y hasta un máximo de cien (100) toneladas mensuales; a los Almacenes de Víveres del Sindicato en Paz de Río un Mínimo de veinte (20) toneladas y hasta un máximo de treinta (30) toneladas mensuales, de aceros de construcción comprendidos redondos, láminas y trefilados. Si por condiciones del mercado la Empresa debe restringir las ventas al público, las cantidades que sobrepasen el cupo mínimo mensual estarán sometidas a las normas de venta que en ese momento la Empresa establezca. Las ventas que haga la Empresa al Sindicato en desarrollo de esta Cláusula, las hará al precio de lista y en las condiciones generales de venta señaladas por la Empresa, para que uno y otros las expendan a sus socios o afiliados que comprobadamente lo necesiten. La Cooperativa y los Almacenes pasarán mensualmente a Productos Terminados Belencito, una relación pormenorizada de las ventas efectuadas, nombre de los compradores y destino del acero.

Al personal que no tenga vivienda propia, la Empresa le venderá por intermedio del Sindicato el acero y cemento necesarios para adelantar la construcción en el lote de su propiedad, o de su cónyuge, con un descuento del veinticinco por ciento (25%) sobre el precio de venta al público, con un plazo de treinta (30) meses y que pagará el trabajador en igual número de cuotas por descuento a favor del Sindicato.

76

08 ENE. 2016



Estas ventas sólo serán autorizadas previo concepto de Relaciones Laborales sobre los candidatos presentados por las directivas Seccionales del Sindicato.

## CAPITULO V

### SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

#### **CLAUSULA 53ª.- Servicio Médico y Odontológico para Trabajadores.**

Para hacer uso de los servicios médicos a través de la EPS a la cual se encuentre afiliado, el trabajador deberá solicitar previamente la boleta de consulta, la cual será expedida por el Jefe de la Sección respectiva, durante el día, o por el Jefe de turno durante la noche, o quienes hagan sus veces. En las minas las boletas para consulta médica serán expedidas por las oficinas de tiempo respectivas, siendo obligación del trabajador dar el aviso a su Jefe inmediato. Quienes expidan estas boletas solicitarán oportunamente las citas.

En la boleta para consulta médica se hará constar lo siguiente:

- a) Hora de salida del trabajador del sitio de trabajo hacia el consultorio médico;
- b) Hora en la cual fue atendido el trabajador por parte del médico; y
- c) Hora de llegada al sitio de trabajo nuevamente.

En caso de accidente se enviará al trabajador a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y el Jefe respectivo hará llegar con posterioridad la boleta médica y elaborará el boletín de accidente y lo enviará a la EPS y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los términos que para este efecto fijan las normas legales vigentes.

El permiso se concede al trabajador por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consulta médica y se pagará, en los casos en que el médico no declare incapacidad para trabajar, en la siguiente forma: a los destajeros con el salario correspondiente a su categoría y grupo en la Escala de Salarios de la Empresa y a los demás trabajadores con el salario que estén devengando en la fecha del permiso.

En Planta y Minas la Empresa velará porque la prestación de los servicios de la EPS sea eficiente y oportuna.

La Empresa continuará manteniendo directamente o mediante contrato, los puestos de primeros auxilios que en la actualidad funcionan en la planta de Belencito y frente de Paz de Río, para dar cumplimiento a los decretos 873/01, Ley 378/97, Convenio 161/OIT, dotándolos de acuerdo con las necesidades de cada lugar y con el personal auxiliar técnicamente indispensable.

#### **CLAUSULA 54ª.- Incapacidades**

A fin de garantizar un puntual cumplimiento de los pagos de subsidios monetarios, por razón de enfermedades profesionales y no profesionales y de accidentes de trabajo, la Empresa pagará directamente dentro de su nómina, a sus trabajadores, los subsidios monetarios que le correspondan en razón de incapacidad temporal de acuerdo al ingreso base de liquidación previsto en las normas

08 ENE. 2016



vigentes del Sistema General de Seguridad Social Integral y a las modalidades contempladas en la Cláusula 55ª. Sobre "Subsidio en dinero por enfermedad y accidentes".

El valor que reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos laborales (ARL) por tales conceptos, de acuerdo a su propia reglamentación, le será reembolsado a la Empresa directamente por la entidad respectiva por endoso del total de la orden de pago que le expida al trabajador.

El pago de los auxilios a favor de los trabajadores enfermos o accidentados, se hará a quien el interesado autorice por escrito, contra presentación de los documentos de identificación internos de la Empresa.

**CLAUSULA 55ª.- Subsidio en dinero por enfermedad y accidente.**

En caso de accidente o de enfermedad profesional o no profesional, que tenga como consecuencia una incapacidad temporal, el subsidio monetario a que tienen derecho los trabajadores se liquidará según el ingreso base de liquidación de acuerdo con los reglamentos vigentes para el sistema de riesgos laborales y el Sistema General de Seguridad Social Integral en Salud, respectivamente. En todos los casos el subsidio se pagará desde el primer día de incapacidad.

La Empresa cancelará al trabajador la misma suma de subsidio que deberá reembolsar la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) mediante el endoso correspondiente de la respectiva incapacidad y por el mismo tiempo en que lo haga siempre y cuando esté a su servicio. Si continúa incapacitado, pero la respectiva entidad no reconoce el subsidio, la Empresa lo continuará pagando hasta la fecha de vigencia de la pensión de invalidez o hasta cuando se levante la incapacidad.

**Accidentes en eventos deportivos:** Los accidentes que sufrieren los trabajadores en los campos deportivos, en prácticas o campeonatos autorizados por los comités de deportes bien sean organizados por la Empresa o por el Sindicato, cuya ocurrencia tenga por única causa el deporte propio de tales campos y sean de evidencia tal, que inmediatamente sucede el accidente se haga pública la existencia del mismo, darán derecho a lo contemplado en el decreto 1295/94, el pago de la incapacidad se hará con el ingreso base de liquidación previsto en el sistema de riesgos Laborales, completo sin exceder de ciento ochenta (180) días.

**Auxilio para desplazamiento:** Cuando a un trabajador le sea prescrito por el médico de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el traslado de su frente respectivo a Bogotá para efecto de exámenes y/o consulta especializada, la Empresa le reconocerá la suma de OCHENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS (\$82.686) para Bogotá y de TREINTA Y TRES MIL SETENTA Y DOS PESOS (33.072) dentro del departamento de Boyacá por cada remisión. Este auxilio se incrementará a partir del 1 de enero de 2017 y 2018, en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera.

Para la cancelación de esta suma por parte de la Empresa, el trabajador deberá presentar constancia de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva.

87

08 ENE. 2016



El valor que reconoce la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) por concepto de auxilio de transporte cuando el trabajador tenga que desplazarse a otro municipio a consulta especializada y/o tratamiento ambulatorio, le será pagado por la Empresa a través del volante de pago, previo el endoso de la orden de pago.

**CLAUSULA 56ª. Terminación del contrato por enfermedad o lesiones.**

Cuando la entidad calificadora de invalidez determine la pérdida de la capacidad laboral de un trabajador con un porcentaje superior a un 20% y la Empresa o el trabajador decida dar por terminado el contrato de trabajo invocando la justa causa consistente en padecer una enfermedad o lesión profesional, común o accidental no curable o no curada en el tiempo previsto en el Reglamento de la entidad respectiva, la Empresa le pagará una suma de acuerdo con el porcentaje de disminución de la capacidad, así:

- Del 21% al 30% 13 meses
- Del 31% al 40% 14 meses
- Del 41% al 50% 15 meses
- Del 50% en adelante 16 meses.

Si a un trabajador se le diagnostica enfermedad profesional de Neumoconiosis (Decreto 1832/94) en un grado o porcentaje de incapacidad que le de derecho a recibir pensión de invalidez de la misma entidad, la Empresa o el trabajador, con fundamento en la existencia de tal grado de incapacidad, podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, mediante el pago por parte de la Empresa de dieciocho (18) meses de salario aunque la incapacidad fuere inferior al 51%. Adicionalmente le concederá el auxilio de marcha a que hace referencia la Cláusula 57ª.

Cuando la Entidad Calificadora de invalidez modifique el diagnóstico de un trabajador incapacitado durante algún tiempo por enfermedad no profesional y determine que es enfermedad profesional, se hará el ajuste correspondiente cubriendo la diferencia entre el auxilio de enfermedad profesional y el de no profesional.

Los pagos mencionados en esta Cláusula los efectuará la Empresa sin perjuicio de los que al mismo título u otro cualquiera reconozca o llegue a reconocer la entidad respectiva dentro de su reglamentación a favor del trabajador.

El pago de las sumas a que se hace referencia en la presente cláusula se hará con el salario básico que tenga asignado el trabajador en el momento de dar por terminado el contrato de trabajo.

Si el salario no fuere fijo se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicio anterior al accidente o a la iniciación de la incapacidad por enfermedad, o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor.



08 ENE. 2016



PARAGRAFO 1º.- La Empresa no invocará como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la enfermedad o lesión profesional, común o accidental del trabajador, no curable o no curada en el tiempo previsto en la Ley, cuando la incapacidad calificada no sea superior al 20%.

PARAGRAFO 2º.- Cuando a un trabajador a quien la entidad a la cual está afiliado le haya calificado una pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior a un 20% por padecer una enfermedad o lesión profesional, común o accidental no curable o no curada en el tiempo previsto en sus Reglamentos y a su vez tenga derecho a la pensión de jubilación prevista en el artículo trigésimo quinto, (35) del Laudo arbitral (cláusula 71ª), la Empresa pagará al invalido una suma equivalente al 50% de la tabla prevista en esta cláusula y le dará la jubilación prevista.

PARAGRAFO 3º.- Antes de aplicar las normas estipuladas en la presente cláusula, cuando la pérdida de la capacidad laboral calificada por la entidad correspondiente impida al trabajador el desempeño de su labor habitual, la Empresa le asignará el desempeño de una labor compatible con la pérdida de capacidad laboral y con sus habilidades, siempre que esta decisión no implique la creación de una nueva plaza o de un nuevo cargo y que la respectiva entidad no deniegue la eventual pensión de invalidez ni restrinja el reconocimiento de las prestaciones monetarias o médico asistenciales que le puedan corresponder.

**CLAUSULA 57ª. Auxilio de marcha por accidente y enfermedad.**

La Empresa reconocerá a título de auxilio de marcha, a los trabajadores que sean retirados invocando como justa causa una enfermedad no profesional, una suma equivalente a un 5% por cada año de servicio continuo o discontinuo; del valor que le corresponda por la incapacidad calificada de acuerdo con la Cláusula anterior.

Esa suma se liquidará a razón del 10% por cada año de servicio continuo o discontinuo si la causa de retiro obedece a accidente de trabajo o a enfermedades profesionales.

Este auxilio se pagará junto con las demás prestaciones en la liquidación final.

**CLAUSULA 58ª.- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST**

El comité estará reglamentado de acuerdo con lo contemplado en la el Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo, el decreto 614 de 1984, el decreto 1295 de 1994, el Decreto 1443 de 2014, en lo referente entre otros, a los siguientes aspectos:

- Conformación del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Funciones del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

Subcomités Departamentales o Sectoriales en Seguridad y Salud en el Trabajo

08 ENE. 2016



Los subcomités se regirán por lo establecido en la resolución 2013 de 1986, el decreto 614 de 1984 y el decreto 1295 de 1994.

**PARAGRAFO 1º.-** El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, podrá nombrar comisiones paritarias de Empresa y Sindicato, para inspecciones, análisis y verificación de programas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. El tiempo empleado por los representantes del Sindicato en dichas comisiones se entenderá como permiso sindical remunerado, el cual será tramitado por el Comité ante la División Administrativa y de Relaciones laborales respectiva.

**PARAGRAFO 2º.-** Las decisiones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, adoptadas por unanimidad, son de obligatorio cumplimiento para las partes. El mismo Comité fijará el plazo en que se ejecutará la decisión adoptada. En caso de desacuerdo, el Sindicato podrá seguir el trámite previsto en la Cláusula 31ª. Reclamos Colectivos, entendiéndose que la primera instancia se surtirá ante la Vicepresidencia de Desarrollo Humano y Organizacional.

**CLAUSULA 59ª.- Medicina preventiva y otros servicios.**

Los exámenes médicos ocupacionales a cargo de la Empresa, se regirán por lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007 y demás normas inherentes a la materia.

1. Exámenes Radiológicos: La Empresa se compromete a practicar gratuitamente examen radiológico de pulmones, en placas de 14 x 17, a los trabajadores de las minas de hierro y caliza, así como de la Sección de Refractarios y a aquel personal que trabaja en forma continua expuesto a intenso calor, gases y polvo, de acuerdo a la normatividad vigente. Para el resto de los trabajadores, se realizarán los exámenes que se consideren necesarios, de acuerdo a la normatividad vigente y atendiendo las sugerencias que emanen del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST.

Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la realización de los exámenes, el médico de la Empresa emitirá un informe detallado de los resultados de la lectura de las placas a que se hace referencia en el párrafo anterior, la cual deberá enviar a la EPS o a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para los fines de su competencia. El trabajador que lo desee podrá solicitar al Médico de la Empresa, en forma personal el resultado de la lectura de su placa.

El Sindicato por su parte, hará campañas entre los trabajadores a fin de que cumplan con la obligación de presentarse oportunamente a los exámenes periódicos ocupacionales de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012, para evitar así que la Historia Clínica de los trabajadores se interrumpa con resultado perjudicial para ellos mismos.

2. Hidratación Especial: La Empresa se compromete a suministrar gratuitamente una Hidratación Especial en cada turno de trabajo de ocho (8) horas, al personal que trabaja sometido a intenso calor. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, asesorado por el médico de la Empresa, determinará cuál será el tipo de Hidratación y las Áreas de las plantas donde los trabajadores que las ocupen deben recibir tal beneficio, tomando como base las temperaturas de los sitios de trabajo y la continuidad de la permanencia en ellos.

08 ENE. 2016



**CLAUSULA 60ª.- Medidas preventivas contra enfermedad profesional o accidente de trabajo**

Cuando por orden médica debe ser trasladado un trabajador de bajo tierra a superficie, se observarán las siguientes normas:

- a) La reincorporación al trabajo será contemplada bajo lo estipulado en los decretos 2177 /89, 1295/94 y las leyes 100/93 y 776/02 Artículo 4.
- b) Cuando la EPS o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a que esté afiliado el trabajador determine que sea cambiado de oficio de bajo tierra a superficie, previa verificación de que existe la posibilidad del traslado a otro sitio en bajo tierra, la Empresa y el Sindicato gestionarán ante la entidad correspondiente, la aceptación de ese traslado como cumplimiento de la recomendación médica.
- c) Cuando la EPS o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a que esté afiliado conceptúe que el trabajador de bajo tierra, debe ser trasladado definitivamente a superficie, la Empresa aplicará la medida en un término de treinta (30) días, entendiéndose que si el concepto obedece a un accidente de trabajo, la existencia de una enfermedad profesional o a la necesidad de prevenirla, deberá emitirlo el área responsable médica de la entidad correspondiente. Si la razón fuere la existencia de una enfermedad común, el concepto lo emitirá quien de acuerdo con los reglamentos de la Entidad Promotora de Salud (EPS) tenga la facultad para emitirlo en forma definitiva, una vez surtidos los recursos a que hubiere lugar.
- d) En el evento contemplado en el literal anterior, se trasladará al trabajador a otra posición u oficio en cualquier sección de la Empresa, con el Salario correspondiente al nuevo cargo. Si el trabajador venía devengando un salario básico superior al del nuevo oficio lo seguirá conservando como salario personal. En este último caso, si el nuevo salario que corresponda al trabajador es inferior al promedio de destajo del último semestre que laboró bajo tierra, se le congelarán sus cesantías, primas y vacaciones pendiente, para lo cual se hará la liquidación de estas prestaciones con el último promedio y como si se tratara de una liquidación definitiva.

No obstante, si por efecto de aumentos convencionales, reclasificación del cargo, ascenso, o cualquier otra circunstancia el trabajador ha superado el monto del salario promedio que venía devengando, con el cual se efectuó la liquidación se descongelará sus cesantías.

Si en un período de adaptación de noventa (90) días, el trabajador trasladado opta por renunciar o si es retirado por deficiencia en el cargo, la Empresa le pagará un auxilio especial por el hecho de no poder seguir laborando bajo tierra, equivalente a ciento cuarenta (140) días de salario promedio completo, siempre y cuando hubiere permanecido al servicio de la Empresa durante un período superior a dos (2) años. Además, la Empresa pagará una suma aplicando la tabla establecida en la cláusula 34ª de esta Convención, la cual para los solos efectos de esta cláusula comprenderá el tiempo de servicio continuo o discontinuo.

Adicionalmente le reconocerá la diferencia entre el nuevo salario y el promedio de destajo que tenía antes de su traslado, por el tiempo que duró en superficie.

Si en el curso del período de adaptación de los noventa (90) días, el trabajador decidiera continuar al servicio de la Empresa, esta le pagará un auxilio especial, por el hecho de no poder seguir laborando bajo tierra, equivalente a:

28

08 ENE. 2016



- a) 320 días de salario promedio completo cuando tuviere una antigüedad entre dos (2) y cinco (5) años.
- b) 350 días de salario promedio completo cuando tuviere una antigüedad entre cinco (5) y diez (10) años.
- c) 420 días de salario promedio completo cuando tuviere una antigüedad superior a diez (10) años.
- d) Si con posterioridad al traslado a superficie conforme a esta cláusula, la EPS o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) diagnostica definitivamente enfermedad profesional de Neumoconiosis, en un grado o porcentaje de incapacidad que le dé derecho al trabajador a recibir Pensión de Invalidez de la misma entidad, la Empresa por esa justa causa terminará el contrato de trabajo y le reconocerá la diferencia entre la suma que le hubiere pagado por auxilio especial en razón de no poder seguir laborado bajo tierra y aquella que le correspondiere por aplicación de las Cláusulas 56ª y 57ª.
- e) Si después de haber terminado el contrato de trabajo con un trabajador trasladado de bajo tierra a superficie, según lo establecido en la presente Cláusula, la EPS o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) le otorga la Pensión de Invalidez con base en el diagnóstico definitivo de la enfermedad profesional de Neumoconiosis, se establecerá la diferencia entre los valores recibidos por el trabajador en el momento de su retiro y los que le hubieren correspondido de haber sido liquidado al tenor de las cláusulas 56ª y 57ª y la Empresa se la pagará en calidad de ajuste.

**PARAGRAFO 1º.-** Si la EPS o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a que esté afiliado diagnostica a un trabajador que labora permanentemente en superficie enfermedad profesional de Neumoconiosis o cualquiera otra enfermedad profesional de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el decreto 1832 de 1994, y por tal razón recomienda el cambio de oficio, el trabajador podrá, dentro de los noventa (90) días siguientes a la notificación del traslado al nuevo cargo, presentar renuncia con derecho a que se le pague una suma aplicando la tabla establecida en la Cláusula 34ª de esta Convención, la cual para los solos efectos de esta cláusula comprenderá el tiempo de servicios continuos o discontinuos.

Igual pago le será hecho si es la Empresa la que dentro del mismo período de noventa (90) días da por terminado el contrato de trabajo por ineptitud o deficiencia del trabajador en el nuevo oficio.

**PARAGRAFO 2º.-** No habrá lugar a la aplicación de la presente Cláusula cuando el trabajador cumpla los requisitos para pensión de jubilación establecidos en el artículo trigésimo quinto (35) del Laudo Arbitral (Cláusula 71ª).

**PARAGRAFO 3º.-** Cuando un trabajador con más de 15 años en bajo tierra sea trasladado a superficie conforme a esta Cláusula, la actividad en bajo tierra se considerará ininterrumpida cuando la suma de los tiempos trabajados en superficie, por razón del traslado, no exceda en toda la vigencia del contrato de trabajo de un tiempo total que represente más de dos (2) meses por cada año laborado en bajo tierra.

**EJEMPLO:** Un trabajador con diez y siete (17) años y dos (2) meses de servicio en bajo tierra y que se traslade a superficie conforme a esta cláusula, deberá trabajar treinta y cuatro (34) meses en superficie para que se le contabilicen veinte (20) años de trabajo en bajo tierra.

83

08 ENE. 2016



**CLAUSULA 61ª.- Suministro de Anteojos.**

En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, en los cuales sea necesario el uso o cambio de anteojos y en caso de accidente de trabajo debidamente comprobado en el cual sólo se haya producido la rotura o pérdida de los anteojos, la Empresa suministrará los lentes o su valor y dará un auxilio de OCHENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS (\$82.686) para la compra de la montura respectiva, si esta se hubiere inutilizado. Para los años 2017 y 2018, este auxilio se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera para el año respectivo.

Cuando se formule el uso o cambio de anteojos por enfermedad no profesional, la Empresa concederá este auxilio al trabajador, hasta por dos (2) veces.

Para tener derecho a estos auxilios es necesario que la fórmula sea expedida por un médico Oftalmólogo o por un Optómetra.

**CLAUSULA 62ª.- Consulta Médica para Familiares de Trabajadores.**

En caso de que la EPS a la que esté afiliado el trabajador deje de prestar los servicios a sus familiares o deje de suministrar los medicamentos según lo establecido en la cobertura familiar del Sistema General de Seguridad Social Integral, la Empresa y el Sindicato harán el estudio para contratar IPS(s) que cubran estos servicios.

**CLAUSULA 63ª.- Servicio de Ambulancia.**

La Empresa mantendrá en los frentes de trabajo de Belencito y Paz de Río, un servicio de ambulancia para atender el transporte, desde el frente de trabajo hasta el hospital más próximo, a todo trabajador que así lo requiera por haber sufrido un accidente grave durante su trabajo. La ambulancia contará con personal calificado en primeros auxilios para atender al trabajador en su desplazamiento.

En Paz de Río se mantendrá una ambulancia adicional localizada en Santa Teresa para el servicio de transporte de trabajadores que hayan sufrido accidente durante su trabajo.

Asimismo, en los casos de maternidad, la Empresa trasladará de sus casas al hospital respectivo, en ambulancia y mediante el pago de las tarifas que más adelante se hace mención, a las esposas de los trabajadores que soliciten este servicio y una vez atendido el parto volverá a llevarlas a sus casas, siempre y cuando que:

1. La distancia desde Belencito y Paz de Río a la casa del trabajador, por carretera sea igual o menor de veinte (20) kilómetros. También se prestará este servicio si el trabajador vive en los perímetros urbanos de Pesca, Socotá, Belén, Cerinza y Sátiva Norte.

87

08 ENE. 2016



2. Cuando por la gravedad del caso de maternidad, el médico de la EPS en Paz de Río, ordene el traslado de la esposa o compañera permanente de un trabajador al hospital de Duitama, también se prestará este servicio.

En la zona de Paz de Río este servicio se extenderá a la esposa, compañera permanente o hijos del trabajador en los casos de grave enfermedad que requiera la movilización de estos pacientes; en el entendido de que se dará preferencia a los casos de maternidad y de que ello no implica destinación de más ambulancias de la que actualmente presta este servicio.

#### **CLAUSULA 64ª. Seguro de vida**

A partir de la entrada en vigencia de la presente convención, la Empresa reconocerá a los trabajadores cobijados por esta Convención un seguro de vida por un valor asegurado de ochenta millones de pesos (\$80.000.000).

### **CAPITULO VI RELACIONES CON EL SINDICATO**

#### **CLAUSULA 65ª. – Servicios para el Sindicato**

1. Auxilio Especial: La Empresa entregará para sostenimiento y funcionamiento del Sindicato los siguientes auxilios anuales, así:

2016

Directiva Nacional	\$15.015.028
Seccional Belencito	\$13.540.887
Seccional Paz de Río	\$12.034.649

A partir del 1 de enero de los años 2017 y 2018 los valores se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera.

2. Transportes: Para los delegados de Paz de Río, que tengan que concurrir a las dos (2) Asambleas Nacionales y para los miembros de las Juntas Directivas que concurren a dos (2) plenos, la Empresa, a solicitud de la Directiva correspondiente, prestará el servicio de transporte.

La Empresa suministrará ciento cincuenta (150) galones de gasolina mensuales para consumo de la Seccional del Sindicato de Paz de Río.

3. Locales: La Empresa continuará suministrando, para el funcionamiento de las oficinas del Sindicato en Belencito, el local que debidamente acondicionado y amoblado está actualmente utilizando.

08 ENE. 2016



## **CLAUSULA 66ª. – Permisos Sindicales**

### **1. Normas generales sobre permisos sindicales.**

Para todos los permisos sindicales, a excepción de las reuniones ordinarias de las Juntas Directivas, que no lo requerirán, será requisito indispensable solicitud escrita y previa así: de quince (15) días para los permisos previstos en los literales g) y j) del numeral siguiente; de siete (7) días para los previstos en los literales a), c), e), h) e i) y de cuarenta y ocho (48) horas para los demás casos.

Los permisos deberán ser solicitados por escrito, por los Presidentes de las respectivas Directivas Sindicales o por quienes hayan sido autorizados por las mismas Juntas, ante los funcionarios de Relaciones Laborales, en cada sede sindical.

La respuesta de la Empresa sobre confirmación de los permisos solicitados por el sindicato, será dada de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la fecha de su presentación, así: de diez (10) días para los permisos a que se refieren los literales g), y j); de cinco (5) días para los permisos a que se refieren los literales a), c), e), h) e i) y de un (1) día para los demás casos.

Cuando no se produzca la respuesta de la Empresa, dentro de estos plazos, se entenderá concedido el permiso. El Sindicato se obliga también para con la Empresa, a solicitarle la confirmación de estos permisos dentro de los plazos aquí previstos para la respuesta.

Cuando la Empresa por inconvenientes insalvables de la operación no pueda conceder un permiso de los solicitados para la asistencia a una Asamblea, tratará oportunamente con el Sindicato, la conveniencia de designar el reemplazo a fin de que este designe el respectivo suplente.

Para efectos de remuneración de los permisos sindicales enumerados adelante, es requisito indispensable la certificación escrita de la Secretaría correspondiente sobre el cumplimiento de la comisión encomendada. Esta certificación deberá ser presentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la terminación del permiso, ya que en caso contrario este se considerará como falta al trabajo no autorizada.

El pago de los permisos sindicales se hará con el salario básico ordinario. Para las reuniones de los Comités previstos en esta Convención, de Juntas Directivas y de Asambleas de Delegados, para asistir a cursos de capacitación sindical, redacción del nuevo pliego, los pagos se harán con salario básico ordinario o promedio de destajo, según el caso. Para las permanencias de la Directiva Nacional y de las Seccionales de Belencito y Paz de Río, desempeñadas por personal de turnos rotatorios, los pagos se harán con el promedio de lo devengado por los trabajadores de la misma Sección o Departamento, de igual categoría y oficio, donde presta sus servicios el trabajador que hace uso de la permanencia. De este promedio se exceptuará únicamente la remuneración por horas extras.

Los permisos sindicales remunerados no suspenden los respectivos contratos de trabajo de quienes los disfrutan y se tienen en cuenta para todos los efectos legales y convencionales como tiempo trabajado.

El control de los permisos sindicales para asistir a las reuniones de Comisiones Sindicales, Comités, Juntas Directivas y Asambleas, continuará llevándose independientemente de la hoja de vida del trabajador.

86

08 ENE 2016



2. Permisos:

- a) **Asamblea Nacional de Delegados:** La Empresa concederá permiso a los Delegados de la Asamblea Nacional, por el turno correspondiente para adelantar dos (2) Asambleas ordinarias durante cada año, éste permiso se concederá también a los directivos seccionales.
- b) **Junta Directiva Nacional:** La Empresa concederá permiso a los miembros de la Junta Directiva Nacional, por el turno correspondiente, para adelantar sus reuniones ordinarias cada quince (15) días y cada ocho (8) días para que asistan a las reuniones ordinarias de la Seccional a la cual pertenecen.
- c) **Asamblea Seccional de Delegados:** En Belencito y Paz de Río, la Empresa concederá permiso a los Delegados de la respectiva Asamblea, por el turno correspondiente, para adelantar dos (2) Asambleas ordinarias durante cada año, este permiso se hará extensivo a los directivos y delegados nacionales del mismo frente.
- d) **Juntas Directivas Seccionales:** En Belencito y Paz de Río, la Empresa concederá permiso a los miembros de las respectivas Juntas Directivas Seccionales por el turno correspondiente para que asistan a las reuniones ordinarias los días viernes de cada semana. En caso de que los días asignados para reuniones de Juntas Directivas Seccionales coincidan con un festivo, las reuniones se harán el día anterior.
- e) **Plenos de Junta Directiva.** La Empresa concederá dos (2) permisos anuales para asistir a plenos de Juntas Directivas a todos los miembros de la Juntas Directivas Nacional y Seccionales del Sindicato.
- f) **Congresos y reuniones de Juntas Directivas de Confederaciones y Federaciones Sindicales:** La Empresa dará permiso a los delegados del Sindicato ante las Confederaciones y Federaciones Sindicales a las cuales esté afiliado, para asistir a las respectivas reuniones; así mismo, dará permiso a los trabajadores de la Empresa que sean miembros de Juntas Directivas de esas Asociaciones Sindicales, para concurrir a las reuniones. La solicitud de estos permisos será formulada por intermedio de la Junta Directiva Nacional.

La Empresa concederá un permiso remunerado permanente a un dirigente sindical miembro del Comité Ejecutivo de las federaciones o Confederación a que esté afiliado el Sindicato, permiso que será solicitado por la Directiva Nacional del Sindicato y se remunerará en las mismas condiciones de los permisos del literal j).

Igualmente, la Empresa concederá durante la vigencia de esta Convención, dos (2) licencias especiales sin pago y hasta por un (1) año cada una, para cumplir misiones representativas de la Confederación o Federaciones a que esté afiliado el Sindicato. Estas licencias no se tendrán en cuenta para efecto del cómputo de tiempo en el caso de la Prima de Antigüedad y de jubilación.

- g) **Cursos Sindicales:** La Empresa concederá dentro de la vigencia de esta convención, permisos remunerados a cinco (5) trabajadores, con duración máxima de tres (3) meses cada permiso a fin de que puedan adelantar estudios de capacitación sindical en el país.
- h) **Seminarios Sindicales:** La Empresa concederá dentro de la vigencia de esta Convención permiso hasta para siete (7) trabajadores escogidos por cada una de las Juntas Directivas, tanto Nacional como seccionales de Belencito y Paz de Río, durante quince (15) días, dos (2) veces por año, para adelantar seminarios de capacitación sindical. Ese mismo tiempo podrá ser distribuido en

97



08 ENE. 2016



dos (2) seminarios de siete (7) días y dos (2) seminarios de ocho (8) días, cada uno para el mismo número de trabajadores, de acuerdo a los programas que elabore la respectiva Seccional o la Directiva Nacional del Sindicato.

- i) **Tesoreros y Fiscales:** La Empresa concederá dos (2) días de permiso, cada tres (3) meses, a los Tesoreros y Fiscales de la Directiva Nacional, y de cada una de las Directivas Seccionales de Belencito y Paz de Río, para rendición de cuentas ante el Ministerio de la Protección Social
- j) **Permanencias:** La Empresa concederá permiso permanente sindical a cinco (5) miembros del Sindicato escogidos así: tres (3) por la Directiva Nacional, uno (1) por la Directiva Seccional de Belencito y uno (1) por la Directiva Seccional de Paz de Río. La Directiva Nacional comunicará a Relaciones laborales estas designaciones.

El objeto de estas permanencias es que dichas Directivas tengan una colaboración en los asuntos rutinarios del Sindicato.

La Directiva Seccional de Belencito designará dos (2) comisionados y la Directiva Seccional de Paz de Río un (1) comisionado para la atención de los asuntos propios de la respectiva Seccional y cada una dos (2) más para que asistan a los trabajadores sindicalizados en las diligencias de descargos de que trata la Cláusula 28ª de la Convención sobre Imposición y Aplicación de Sanciones.

Estas permanencias podrán ser rotativas por trimestre, a opción del Sindicato.

- k) **Redacción del Nuevo Pliego:** A los siete (7) miembros de la Comisión que designe el Sindicato para la redacción del nuevo Pliego de Peticiones, la Empresa concederá durante la vigencia de la presente Convención, cuarenta y cinco (45) días hábiles, continuos o discontinuos, de permiso.
- l) **Permiso remunerado a los delegados sindicales:** Se concederá permiso remunerado a los delegados sindicales que se comisionen para presenciar los exámenes para ascenso, por el tiempo necesario para el desempeño de la comisión.

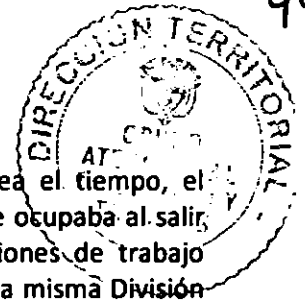
El permiso para el Delegado Sindical será solicitado inmediatamente reciba el Sindicato la comunicación sobre convocatoria a concursos para el llenó de una vacante.

El Sindicato pasará a cada Jefe, una relación de los delegados sindicales preseleccionados - seleccionados para presenciar concursos para ascensos.

- m) **Casos Imprevistos:** A solicitud de las respectivas Directiva Nacional o Directivas Seccionales, la Empresa concederá permisos mensuales hasta por tres (3) días-trabajador para la Directiva Nacional, hasta por tres (3) días-trabajador para cada una de las seccionales de Belencito y Paz de Río, para adelantar gestiones o comisiones sindicales no previstas en la presente Convención. Esta clase de permisos se concederán solamente a Directivos o Delegados Sindicales de los respectivos frentes de trabajo y deberán ser solicitados por el Presidente de la Directiva correspondiente, por quien haga sus veces o por el Secretario.

**PARAGRAFO 1º.-** Los permisos sindicales remunerados para asistir a reuniones de Comités previstos en esta Convención, no requieren la solicitud escrita de que habla el primer numeral de esta Cláusula sino que es suficiente el aviso escrito sobre designación de los representantes sindicales ante Relaciones Laborales, dado por la respectiva Directiva Sindical.

08 ENE. 2016



PARAGRAFO 2º.- En caso de ausencia temporal por permiso sindical cualquiera sea el tiempo, el trabajador que dejó su cargo tendrá derecho a ocuparlo a su regreso. Si el cargo que ocupaba al salir con permiso sindical no existe, se le asignará un cargo del mismo nivel y condiciones de trabajo similares, si es de operación en el mismo Departamento y si es de Administración en la misma División en el mismo frente.

#### **CLAUSULA 67ª. – Descuentos Sindicales**

Para efecto del descuento de cuotas sindicales, la Empresa llevará tarjetas de registro con base en el censo de afiliados que el Sindicato le suministre, censo de cuya actualización es responsable el Sindicato por la comunicación oportuna que debe hacer a la Empresa de las afiliaciones o retiros que ocurran.

Para los descuentos de cuotas y de aportes se cumplirán las normas legales en vigencia sobre esta materia.

Para los descuentos a favor del Sindicato relacionados con préstamos a sus afiliados, se respetarán los turnos en cuanto a obligaciones contraídas con anterioridad por el trabajador y las limitaciones y prelación que establece o autoriza la Ley.

La tramitación de los certificados de Paz y Salvo continuará incluyendo al Sindicato y la Empresa hará los descuentos de saldos que aparezcan en dichos certificados hasta donde le sea posible y permitido de acuerdo con las normas legales y de esta Cláusula.

Con el pago al sindicato de las cuotas y aportes sindicales que recaude mensualmente la Empresa, se seguirá acompañando una lista de la tabulación, en la cual figure el detalle de nombres, número de registro y salario que sirvió de base para el descuento.

#### **CLAUSULA 68ª. – Accidentes de Directivos Sindicales**

Se consideran como accidentes de trabajo para todos los efectos legales, los sufridos por los Directivos Sindicales en ejercicio de sus funciones sindicales dentro de los frentes de trabajo en Belencito y Paz de Río y en su respectiva jornada, siendo requisito que el Directivo Sindical esté cumpliendo alguna de las comisiones previstas en la Convención y bajo lo estipulado por el decreto 1295 de 1994 y la ley 776 de 2002.

Adicionalmente, la Empresa mantendrá vigente una Póliza de Seguro Colectivo contra Accidentes Personales sufridos en el desempeño de cualquier comisión de carácter sindical y que ampare a los cincuenta (50) miembros que integran las Juntas Directivas Nacional y Seccionales del Sindicato, por un valor asegurado de SIETE MILLONES DE PESOS (\$7.000.000.00) a favor de cada uno.

89

08 ENE. 2016



#### **CLAUSULA 69ª. – Fuero Sindical**

La Empresa continuará ampliando en seis (6) meses más el Fuero Sindical previsto en el Artículo 406, Literal c) del Código Sustantivo del Trabajo, para los diez (10) miembros de cada una de las Juntas Directivas Nacional y Seccionales del Sindicato de Trabajadores de Acerías Paz del Río.

Igualmente, extenderá el fuero a los dos (2) miembros de las comisiones Estatutarias de Reclamos (Comités Obrero-Patronales) que designen las Juntas Directivas Seccionales del Sindicato, por el mismo período de las Juntas Directivas y por seis (6) meses más.

A los miembros de las Juntas Directivas, que antes de terminar sus períodos estatutarios, renuncien voluntariamente a sus cargos en dichas Directivas, se les ampliará a seis (6) meses el Fuero Sindical previsto en el Artículo 407, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo.

Para garantizar una representación adecuada del personal de las diversas Secciones, los Delegados Sindicales no podrán ser trasladados de sus Secciones y/o Departamentos, durante el respectivo período, sin acuerdo previo entre el Vicepresidente de DHO y la Directiva Seccional o Nacional del Sindicato a la cual pertenezca el trabajador.

**PARAGRAFO.-** Si durante la vigencia de la presente Convención, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río, por autorización legal de sus Asambleas y previo el trámite de todas las formalidades legales, decide integrarse a un Sindicato de Industria, la Empresa reconocerá el Fuero Sindical a más de aquellos que prevé la Ley, a los miembros de las Comisiones Estatutarias de Reclamos (Comités Obrero-Patronales) mencionadas en esta Cláusula, con la ampliación de seis (6) meses prevista en ella.

#### **CLAUSULA 70ª. – Documentos al Sindicato**

Además de los documentos que por expresa disposición de esta Convención debe entregar la Empresa al Sindicato, le suministrará:

- Copia del informe que viene rindiéndose a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, en cumplimiento del Artículo 20 de la Resolución 206 de 1951.
- Copia del informe que la Empresa rinde al DANE.
- Cifras definitivas discriminadas sobre la producción anual de la Empresa.
- Información sobre el pago del aporte que la Empresa hace mensualmente al SENA, a las cajas de Compensación familiar y al ICBF.
- Relación mensual que indique el número total de trabajadores por categoría en los frentes de trabajo y el número total de trabajadores cobijados por la Convención que laboran en cada Departamento.

08 ENE. 2016



- Copia del informe anual de antigüedad del personal cubierto por la Convención y el cuadro resumen del mismo.
- Movimiento mensual de ingresos y retiros (por causas) de personal cubierto por la Convención.
- Estados Financieros semestrales de la Compañía.

**CAPITULO VII  
REGULACIONES VARIAS**

**CLAUSULA 71ª.- Pensiones de Jubilación – Artículo Trigésimo Quinto del Laudo Arbitral de fecha 26 de octubre de 1994**

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 por que tenga derechos a seguir las 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 hombre 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.

08 ENE. 2016



8. Para los efectos mencionados en los numerales precedentes, la Empresa asesorará al trabajador o ex trabajador que lo solicite en la petición y trámite ante el Instituto de los Seguros Sociales.
9. La Empresa reconocerá la pensión de jubilación contemplada en el numeral 1° anterior a los trabajadores que al iniciarse la obligación de asegurarse al Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte tuvieren cumplidos 20 años de servicios:

PARAGRAFO 1°.- Para los efectos legales a que hubiere lugar la actividad del minero en bajo tierra se considerará ininterrumpida, cuando la suma de los tiempos trabajados en superficie por determinación de la Empresa, no exceda en toda la vigencia del contrato de trabajo, de un tiempo total que represente más de un (1) mes por cada uno de los años laborados.

EJEMPLO: Para un tiempo de trabajo de 20 años en socavón el tiempo máximo acumulado de labores en superficie, por determinación de la Empresa, para que no afecte la noción de continuidad debe ser menor de 20 meses. Para un tiempo de trabajo de 15 años no puede ser superior a 15 meses.

PARAGRAFO 2°.- 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 préstamo 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 proforma de autorización al Tesorero del Instituto de Seguros Sociales aceptada por este 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 Acerías.

PARAGRAFO 3°.- La Empresa contestará las solicitudes de pensión ordinaria en un término no mayor de un (1) mes y las de pensión especial en no más de dos (2) meses.

10. Al fallecimiento de un trabajador que tenga más de 20 años de servicio a la expedición del Laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), la Empresa le concederá a su viuda la pensión de jubilación compartida con el ISS en tal forma que la Empresa reconocerá la diferencia entre lo que el Instituto de Seguros Sociales otorgue por pensión de vejez o muerte a su viuda y/o a sus hijos y lo que le corresponda de acuerdo con aquel numeral.
11. Los trabajadores que a la fecha de expedición del Laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan más de 20 años de servicio, en trabajos de minería en socavón (bajo tierra) o a altas temperaturas, sin tener en cuenta la edad, 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 seguir las pagando.
12. Los trabajadores que a la fecha de expedición del Laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan más de 18 años de servicio y menos de 20 en trabajos de minería en socavón (bajo tierra), o a altas temperaturas, al cumplir 45 años de edad, serán pensionados por la Empresa con una suma igual al 75% de 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 seguir las pagando.

08 ENE. 2016



13. Los trabajadores que a la fecha de expedición del Laudo Arbitral (26 de octubre de 1994) tengan más de 17 años de servicio y menos de 18 en trabajos de minería en socavón (bajo tierra), o a altas temperaturas, al cumplir 46 años de edad, 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 seguir las pagando.
14. Los trabajadores que a la fecha de expedición del Laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan más de 16 años de servicio y menos de 17 en trabajos de minería en socavón (bajo tierra) o a altas temperaturas, al cumplir 47 años de edad, 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 seguir las pagando.
15. Los trabajadores que a la fecha de expedición del Laudo Arbitral (26 de octubre de 1994), tengan más de 15 años de servicio y menos de 16 en trabajos de minería en socavón (bajo tierra) o a altas temperaturas, al cumplir 48 años de edad, 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 seguir las pagando.

#### **COMITE ESPECIAL**

Continuará funcionando el Comité para conocer de las solicitudes de pensión especial por trabajo a temperaturas anormales, cuando haya sido negada por la Empresa, integrado por dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes en representación de la Empresa y dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes en representación del Sindicato. Dentro de cada representación, los suplentes tendrán carácter numérico y no personal. Los miembros del Comité serán designados para períodos de un (1) año, pero podrán ser removidos libremente en cualquier tiempo por las partes.

Los nombramientos de representantes de las partes deberán ser comunicados recíprocamente. Tales comunicaciones sólo deben entenderse valideras con las firmas del Vicepresidente Administrativo, por una parte y del Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato, o de quien haga su veces por la otra.

#### **FUNCIONAMIENTO DEL COMITE.**

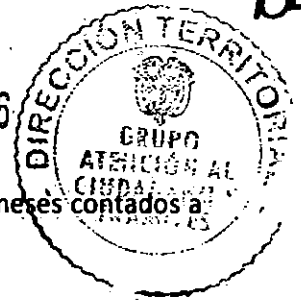
El mismo día en que se produzca respuesta negativa a la solicitud de pensión de un trabajador por haber laborado a temperaturas anormales, la División de Administración de Personal enviará al Comité toda la documentación correspondiente.

El trabajador una vez reciba respuesta negativa a su solicitud por parte de la División de Administración de Personal, podrá dirigirse al Comité dentro de los ocho (8) días siguientes a fin de allegar mayor información sobre su solicitud.

El Comité tendrá su sede en Belencito. Dispondrá de un archivo central y estará dotado de los elementos necesarios para su normal funcionamiento.

Celebrará reuniones ordinarias los días martes de cada semana, en cuanto existan solicitudes pendientes de trámite, pero podrá convocar a reuniones extraordinarias dentro de la misma semana

08 ENE. 2016



cuando las necesidades lo exijan para cumplir su misión dentro del plazo de dos (2) meses contados a partir de la fecha del recibo de la petición del trabajador negada por la Empresa.

#### **FUNCIONES DEL COMITÉ**

Son funciones del Comité:

- a) Estudiar y resolver sobre las decisiones de la Empresa que no reconozcan la pensión solicitada por el trabajador. Las decisiones tomadas por unanimidad serán de obligatorio cumplimiento para la Empresa y el trabajador.
- b) Solicitar y procurar los estudios y pruebas que considere necesarios para establecer su juicio y dictar su fallo en cada caso. Con este fin podrá designar comisiones de inspección dentro de sus miembros a las Plantas, citar las personas necesarias para ampliar las pruebas, u obtener nuevos elementos de juicio.
- c) Cuando no haya unanimidad en la decisión del Comité sobre la solicitud estudiada, solicitar al Jefe de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de la Protección Social la convocatoria de instalación del Tribunal Especial creado en esta Cláusula.

#### **TRIBUNAL ESPECIAL**

Las discrepancias del Comité que no permitan una solución unánime sobre las solicitudes estudiadas, serán pasadas por el mismo Comité, con la coadyuvancia escrita del trabajador interesado a conocimiento de un tribunal integrado por el Jefe de Salud ocupacional del Ministerio de Protección Social, el Jefe de la División respectiva del Ministerio de la Protección Social y el Jefe de la División respectiva del Instituto de Seguros Sociales, o por quienes ellos designen como sus representantes personales, cuya decisión final comunicará al Comité, quién dará información oficial al trabajador poniendo así término a su reclamación. Las decisiones tomadas por unanimidad en el Tribunal serán de obligatorio cumplimiento para la Empresa y el trabajador.

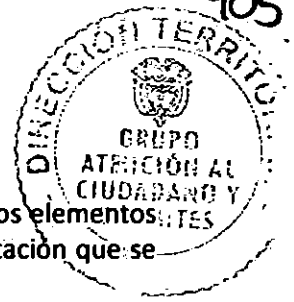
Recibido el expediente por envío del Comité, el Tribunal dispondrá de un (1) mes para el estudio y decisión del reclamo, pudiendo practicar inspecciones oculares, ordenar peritajes o dictámenes técnicos. El Tribunal antes de proferir su decisión oír a las partes.

#### **CLAUSULA 72ª.- Devolución o descuentos por pérdidas o daños de herramientas y elementos.**

El trabajador es responsable por herramientas, equipos y elementos que la Empresa le entregue para su cuidado y servicio. Esta responsabilidad la garantiza el trabajador, con la firma de un documento o vale en el cual aparecerá la relación de los elementos que ha recibido, el estado de los mismos (nuevos o usados) y la autorización expresa del trabajador para que en caso de que resultare responsable de su pérdida o daño, el valor de los mismos sea deducido de sus salarios y/o prestaciones.

La responsabilidad y garantía se extienden a los casos de pérdidas o daño de materiales, materias primas equipos, productos o elementos confiados a los trabajadores para su cuidado, transporte o entrega.

08 ENE. 2016



El trabajador estará obligado a presentar o a devolver, cuando así lo solicite la Empresa, los elementos que haya recibido o en caso contrario deberá cubrir su valor de acuerdo con la reglamentación que se establece en la presente Cláusula.

Cuando ocurra una pérdida, daño o rotura de un equipo, herramienta, vehículo, o elemento, el trabajador responsable por ellos, deberá dar aviso dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados a partir del momento en que conozca el hecho, al respectivo Jefe de Sección o Departamento, a fin de que se adelanten oportunamente las investigaciones y se proceda de acuerdo con sus resultados a ordenar el descuento del valor si el trabajador resultare culpable o a tramitar la correspondiente orden de baja en el caso contrario. A la firma de la orden de descuento se le entregará al trabajador los vales por los elementos motivo del descuento y copia de la respectiva orden. El aviso que debe dar el trabajador, lo hará por escrito en formato especial que le suministrará cada Departamento y lo llenará por duplicado a fin de que pueda conservar una copia. Si el trabajador no diere el aviso oportuno, se considerará que asume la responsabilidad plena por el daño o pérdida y en consecuencia no habrá lugar a la diligencia investigativa prevista para estos casos.

La investigación para establecer responsabilidades se hará mediante diligencia especial en la que participarán el trabajador afectado si fuere necesario, el Jefe respectivo del Departamento o Sección y un dirigente sindical que en Minas será un miembro del Comité de Minas y en los demás frentes un miembro del Comité Obrero-Patronal.

En el desarrollo de la investigación, cualquiera de las partes podrá solicitar las pruebas que considere necesarias para establecer su juicio.

En caso de desacuerdo sobre la determinación final que adopte el Jefe del Departamento respecto a los casos previstos en la presente cláusula, el trabajador o el representante del Sindicato podrá llevarlo por vía de apelación ante el Comité Obrero - Patronal, el cual fallará en última instancia con base únicamente en el informativo que se levantó en la investigación inicial.

En casos en que la cuantía de la pérdida o daño sea superior a dos (2) salarios mensuales mínimos legales vigentes y no haya acuerdo en el Comité Obrero-Patronal, se podrá elevar apelación ante la tercera instancia de conformidad con lo establecido en la cláusula treintava (30ª) de la presente Convención.

Cuando el trabajador resulte culpable del daño o pérdida de herramientas, elementos y equipos, podrá optar por pagar su valor o por reponerlos a satisfacción de la Empresa, con otros de tipo y calidad iguales a los dañados o perdidos. Si el trabajador optare por reponer los elementos faltantes o dañados, dispondrá de un plazo de treinta (30) días para hacerlo.

Si se tratare de cubrir el valor, este se liquidará al precio de reposición en el comercio y el pago se efectuará deduciéndolo de los salarios en cuotas de dos mil pesos (\$2.000) mensuales cuando el valor a pagar no exceda de diez mil pesos (\$10.000); de tres mil pesos (\$3.000) mensuales cuando el valor a pagar sea superior a diez mil pesos (\$10.000) e inferior a treinta mil pesos (\$30.000) y de seis mil pesos (\$6.000) mensuales cuando el valor a pagar sea superior a treinta mil pesos (\$30.000). Si el trabajador responsable se retira de la Empresa, el saldo debido se deducirá de la liquidación final de salarios o prestaciones, a menos que en ese momento haya reemplazado los elementos.

No habrá lugar a descuentos cuando los daños causados por desgaste o roturas de los elementos a cargo del trabajador sean ocasionados por el uso normal o por pérdidas o daños causados por fuerza mayor.



08 ENE. 2016



Cuando se establezca que la pérdida o daño de elementos de propiedad de la Empresa implique también la comisión de una falta sancionable, prevista en la Convención o los Reglamentos, el trabajador podrá ser citado a la Oficina de Imposición de Sanciones para responder por la falta cometida, independientemente del pago o reposición a que quede obligado.

**PARAGRAFO 1°.-** Del trámite de la investigación prevista en la presente. Cláusula quedarán excluidos los Almacenistas, herramenteros y Cajeros o Pagadores quienes responderán por los elementos y valores a su cargo según los inventarios periódicos que se les practiquen.

**PARAGRAFO 2°.-** Lo previsto en esta Cláusula se hace extensivo a los casos en que con violación del Reglamento Interno de Trabajo, numerales 13 y 15, un trabajador cause daño a equipos o vehículos para cuya operación no está autorizado, sin que para el descuento del valor del daño sea necesaria autorización previa o escrita del trabajador.

**CLASULA 73ª.- Regulación de Pagos.**

La liquidación y pago de la nómina mensual, se hará por mensualidades vencidas pero se continuarán haciendo los anticipos acostumbrados dentro de la primera quincena.

Para el personal que recibe salario diario fijo o variable, la liquidación y pago se hará por quincenas vencidas, en forma tal que entre un pago y el subsiguiente no medie un tiempo superior a quince (15) días. Cuando el día de pago coincida con un festivo este se efectuará el día anterior. Los programas de pago del frente de Belencito le serán comunicados oportunamente a la directiva Seccional del Sindicato.

- a) Los descuentos por compromisos adquiridos por los trabajadores se efectuarán en ambos pagos, en proporción a los respectivos ingresos. Los descuentos por cuotas sindicales se harán en el pago de la segunda quincena.
- b) Igualmente se continuarán pagando los salarios durante el trabajo y en cada frente en los tres turnos en que está dividida la labor de las secciones de Operación.

**CLAUSULA 74ª.- Definición de Servicios Continuos.**

Se entiende por servicios continuos para todos los efectos en que la antigüedad deba tomarse en consideración en la presente Convención, los prestados directamente a la Empresa Acerías Paz del Río, S.A., sin descontar para dichos efectos el tiempo de servicio a otra Empresa por "Comisión" o traslado autorizado por Acerías Paz del Río y sin que mediara liquidación del contrato de trabajo.

No se contabilizará como días de suspensión contractual las fechas en las cuales el trabajador no haya laborado como consecuencia de una petición de permiso autorizada y no remunerada. Esta amnistía rige desde el 31 de diciembre de 1991 hacia atrás y sólo se refiere a permisos no remunerados y faltas autorizadas por un plazo máximo de un (1) día en cada ocasión y excluye las demás causales legales de suspensión.

08 ENE. 2016



El servicio se entiende prestado en forma discontinua cuando ha mediado liquidación definitiva del contrato de trabajo y posterior contratación en la Empresa.

**CLAUSULA 75ª.- Festividades de la virgen del Carmen.**

A todo el personal de la Vicepresidencia de Minas (Calizas y Paz de Río) y al personal de los Departamentos de Operación Ferrocarriles y de Mantenimiento y Operación Automotores en Belencito, cobijados por la presente Convención, se concederá permiso remunerado por el día en que se celebre la festividad de la Virgen del Carmen en el respectivo frente de trabajo.

La remuneración de este permiso se hará con el salario básico o promedio de destajo, según el caso.

Los trabajadores que por razón del servicio deban trabajar en la fecha citada, recibirán el permiso remunerado dentro de los treinta (30) días siguientes a dicha celebración.

Las Juntas Directivas Seccionales del Sindicato determinarán cada año el monto del descuento, para que la Empresa lo deduzca a todo el personal amparado por esta Convención con destino a sufragar los gastos que demanda la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen. La suma resultante de este descuento, previa autorización de la respectiva Directiva Seccional, le será entregada al tesorero de la Junta Organizadora de la festividad.

Al personal del frente de Belencito, cobijado por la presente Convención y que actualmente no tiene derecho a este permiso, se le concederá un día de permiso remunerado, el cual se disfrutará como extensión de las vacaciones.

**CLAUSULA 76ª.- Relaciones entre las partes.**

Acerías Paz de Río, S.A. se compromete a mantener relaciones solamente en los términos de la Ley con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río, con Personería Jurídica número 240 de junio 13 de 1945, organización mayoritaria y de empresa que representa a los trabajadores de la Empresa en todos los frentes de trabajo y con las jerarquías que establecen los Estatutos de la organización aprobados por Resolución número 01673 de agosto 27 de 1963 y modificados mediante Resoluciones 003716 del 1º de septiembre de 1975, 006315 del 22 de diciembre de 1993; del Ministerio de la Protección Social y aprobado por la asamblea nacional de delegados del 23 de junio de 2009 y hoy Sindicato de Industria denominado "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica Siderúrgica y Minera de Acerías Paz del Río, S.A".

Las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por las leyes vigentes, por los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad, por los contratos individuales y por la presente Convención Colectiva de Trabajo, que reemplaza y subroga íntegramente las convenciones, acuerdo y pactos anteriores.

08 ENE. 2016



**CLAUSULA 77ª.- Normas Favorables.**

Esta Convención se entiende incorporada a los contratos individuales de trabajo y prevalecerá sobre el Reglamento Interno de Trabajo en los términos de la Ley.

Igualmente, las disposiciones de esta Convención se aplicarán preferencialmente a las disposiciones legales vigentes u otras nuevas que se decreten y que otorguen derechos, prestaciones o indemnizaciones inferiores a las que en esta Convención se pactan.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas vigentes de trabajo, prevalecen las normas más favorables al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

**CLAUSULA 78ª.- Derechos Individuales del Trabajador**

Lo pactado en esta Convención es sin perjuicio de los derechos que la Ley reconoce a los trabajadores y de los que se deriven a favor de estos de sus contratos individuales de trabajo.

**CLAUSULA 79ª.- Campo de Aplicación de la Convención**

La presente Convención se aplica a todo el personal de la Empresa que se encuentre a su servicio en la fecha de su firma y tenga una categoría con salario básico normal igual o inferior al tope de la respectiva Escala de Salarios adoptada por las partes en la cláusula 1ª de esta Convención para los diferentes frentes y actividades de la Empresa.

Es entendido que esta Convención rige solamente para el personal que se encuentre vinculado en la fecha de su firma a las labores propias de operación y administración en los frentes de trabajo de la Empresa, o que posteriormente se vincule a dichos frentes y labores por razón de traslado o ingreso a la Empresa.

Se excluye de los beneficios de esta Convención a los trabajadores contratados en el exterior cualquiera sea su nacionalidad. Tampoco cobija a los trabajadores al servicio de la Empresa con Contrato de Aprendizaje o de Becario, contratos que se regirán por las normas legales vigentes.

**CLAUSULA 80ª.- Plazo y Vigencia de la Convención.**

Esta Convención tendrá una vigencia de tres (3) años y empezará a regir a partir del 1 de enero de 2016.

**CLAUSULA 81ª.- Publicación de la Convención**

La Empresa imprimirá y repartirá bajo recibo entre sus trabajadores el texto de la presente Convención en un término de noventa (90) días contados desde la fecha de su firma y destinará cuatrocientos (400) ejemplares para la Directiva Nacional del Sindicato.

08 ENE. 2016



**CLAUSULA 82ª.- Comisión Negociadora**

La Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones en la etapa de arreglo directo, por parte del Sindicato estará integrada por:

- Dos (2) representantes de la Directiva Seccional de Belencito, con sus respectivos suplentes.
- Dos (2) representantes de la Directiva Seccional de Paz de Río con sus respectivos suplentes.

**CLAUSULA 83ª.- Elementos Integrantes del Salario**

Constituye salario de acuerdo con la disposición del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo no sólo la remuneración fija u ordinaria sino todo lo que recibe el trabajador por concepto de horas extras, trabajo en domingos y feriados, trabajo nocturno, trabajo a destajo, devengos por tareas, prima de producción, viáticos en aquella parte destinada a alimentación y alojamiento y bonificaciones convencionales especiales por labores bajo tierra.

El auxilio de transporte se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, lo cual no quiere decir que dicho auxilio sea salario.

**CLAUSULA 84ª.- Descuentos por Beneficio de la Convención**

La Empresa descontará del pago del aumento de salarios a que hace referencia el Parágrafo de la Cláusula 1ª. de la presente Convención, a cada trabajador activo a la firma de esta y amparado por la misma, una suma única de MIL PESOS (\$1.000), que se girará a favor del Ancianato San Antonio de Sogamoso.

**CLAUSULA 85ª.- Apertura Nuevos Frentes de Trabajo.**

En el caso de que la Empresa abra nuevos frentes de trabajo minero, los sistemas de contratación serán acordados entre empresa y sindicato de acuerdo con la estructura de costos que soporta el proyecto.

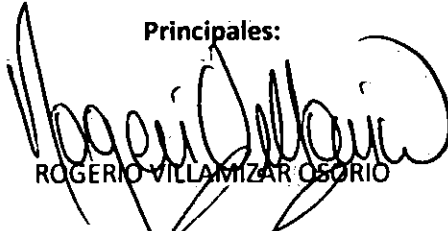
08 ENE. 2016



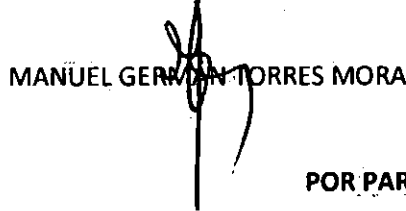
En testimonio de todo lo anterior se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo en Paipa, Boyacá, el día 28 de diciembre de 2015, en tres (3) ejemplares por los representantes de las partes:

**POR PARTE DE LA EMPRESA**

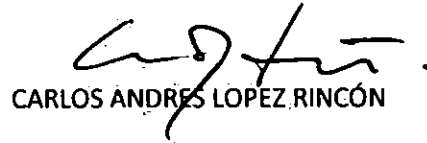
**Principales:**

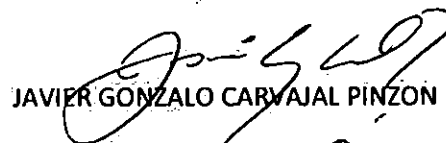
  
ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO

  
HERNAN DARIO AGUDELO GIL

  
MANUEL GERMAN TORRES MORA

**Suplentes:**

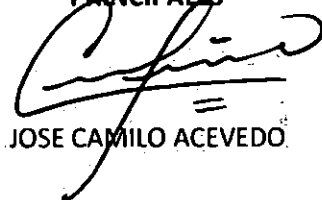
  
CARLOS ANDRES LOPEZ RINCÓN

  
JAVIER GONZALO CARVAJAL PINZON

  
EDUARDO GOMEZ NIÑO

**POR PARTE DEL SINDICATO**

**PRINCIPALES**

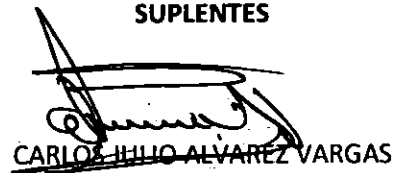
  
JOSE CAMILO ACEVEDO

  
CESAR ARTURO HIGUERA GARCIA

  
JOSE DANIEL DURAN PINZON

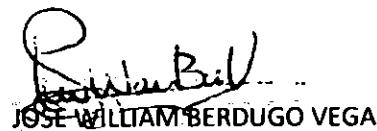
  
JAIME ANGARITA CASTRO

**SUPLENTES**

  
CARLOS JULIO ALVAREZ VARGAS

  
ALEXANDER VIJA HOLGUIN

  
ROY LUDIN MEDINA CACERES

  
JOSE WILLIAM BERDUGO VEGA

1  
702

Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

08 ENE. 2016



**ACTA DE ACUERDO DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, ENTRE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS DEL  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO DE LA INDUSTRIA  
METALÚRGICA, SIDERURGICA Y MINERA Y LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA EMPRESA  
ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.**

**Lugar y fecha:** Paipa, 28 de diciembre de 2015

**Hora de inicio:** 9:00 am

**Hora finalización de la reunión:** 12:00 PM

**ASISTENTES:**

**Por la Empresa:**

Rogelio Villamizar Osorio – Principal  
Hernan Dario Agudelo Gil – Principal  
Manuel Germán Torres Mora – Principal  
Carlos Andrés Lopez Rincón – Suplente  
Javier Gonzalo Carvajal Pinzon – Suplente  
Eduardo Gómez Niño – Suplente

**Por el Sindicato:**

José Camilo Acevedo Albarracín - Principal  
Cesar Arturo Higuera García – Principal  
Jaime Angarita Castro – Principal  
José Daniel Durán Pinzon – Principal  
Carlos Julio Álvarez Vargas – Suplente  
Alexander Vija Holguín – Suplente  
Jose William Berdugo Vega – Suplente  
Roy Ludin Medina Cáceres - Suplente

Una vez agotados los 20 días de la etapa de arreglo directo de la Negociación Colectiva de Trabajo por las comisiones negociadoras debidamente autorizadas de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO, DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA, y de conformidad con el acta de inicio firmada por las partes el pasado 09 de diciembre de 2015, se procede con el cierre de dicha etapa con los siguientes acuerdos, los cuales harán parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá entre el día primero de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018, declarando concluida la etapa de arreglo directo de la Negociación Colectiva.

Por lo anterior, las partes pactan que los acuerdos suscritos en la presente acta, serán transcritos en el nuevo texto de la Convención Colectiva de Trabajo 2016 – 2018.

Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

08 ENE. 2016



Así mismo, las partes dejan constancia que las cláusulas que no se relacionan en la presente acta y que hoy hacen parte de la actual Convención Colectiva de Trabajo no serán modificadas y continuarán vigentes en la Convención Colectiva de Trabajo 2016- 2018.

Las redacciones aprobadas por las partes respecto de las cláusulas debatidas son las siguientes:

## ACUERDOS

### CAPITULO I

#### SALARIOS

#### CLAUSULA 1ª.- Escala de Salarios.

La Empresa y el Sindicato acuerdan un incremento que se aplicará de la siguiente manera: Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de trabajo; es decir, 2016, el siete punto tres por ciento (7.3%), a partir del 1 de enero de 2016.

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo; es decir, el 2017, las partes acuerdan establecer un aumento equivalente al IPC del año inmediatamente anterior más uno punto cinco por ciento (1.5%)

Para el tercer año de vigencia de la convención; es decir, el 2018, las partes acuerdan establecer un aumento equivalente al IPC del año inmediatamente anterior, más uno punto cinco por ciento (1.5%).

Nota: el contenido restante en la presente clausula, continúa vigente.

### CAPITULO II

#### PRIMAS, BONIFICACIONES, SUBSIDIOS Y AUXILIOS

#### CLAUSULA 6ª.- Prima de Navidad

Las partes acuerdan que el presente acuerdo constituye el único acuerdo vigente relacionado con el reconocimiento de prima de navidad convencional y quedará así:

A partir del día 1° de enero de 2016, la prima de navidad consistirá en el valor de dieciocho (18) días de salario, tomando como base el mismo promedio empleado para la liquidación de la prima de servicios del segundo semestre del respectivo año y será pagada con la primera quincena del mes de diciembre.

08 ENE. 2016



Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

Tendrán derecho a esta prima todos los trabajadores amparados por esta convención que se encuentren al servicio de la empresa el día primero (1) de diciembre del respectivo año. Esta prima se devengará completa cuando el trabajador hubiere permanecido al servicio de la empresa todo el año o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que a la fecha de liquidación de la prima (Diciembre 1° del respectivo año) lleve al servicio de la Empresa, por lo menos, seis (06) meses. Esta prima también se reconocerá en forma proporcional al tiempo de servicios, al personal que hubiere prestado sus servicios por lo menos durante nueve (09) meses en el respectivo año y que se retire de la Empresa antes del primero (01) de diciembre.

La Prima de Navidad no constituye salario, ni se computará como factor de salario en ningún caso, por así acordarlo las partes, no constituye ingreso salarial, prestacional o parafiscal para ningún efecto conforme lo determina el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

Este acuerdo deja sin efecto cualquier acuerdo anterior sobre liquidación y prima de navidad contenido en convenciones colectivas anteriores, acuerdos extra-convencionales, acuerdos por acta adicional de la convención colectiva, acuerdos temporales y definitivos contenidos en actas adicionales y acuerdos de intención y en general cualquier acuerdo relacionado con este beneficio.

#### CLAUSULA 8ª- Prima de Antigüedad

Las partes acuerdan que el presente acuerdo constituye el único acuerdo vigente relacionado con prima de antigüedad convencional y quedará así:

A partir del 01 de enero de 2016, ACERÍAS PAZ DEL RÍO reconocerá a los trabajadores que cumplan las condiciones y requisitos relacionados y cobijados por la Convención Colectiva de Trabajo vigente una prima de antigüedad dependiendo de su fecha de ingreso así:

- a) Para los trabajadores que al 18 de julio de 2003 hubieran cumplido siete (07) años o más al servicio de la Empresa continuos o discontinuos, una Prima de Antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad En años	Prima de antigüedad en días de salario
7	12
8	12
9	12
10	18
11	18
12	18
13	18
14	18
15	24
16	24



08 ENE 2016

Tel. (57 1) 6517300  
Aerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co



17	24
18	24
19	24
20	33
21	33
22	33
23	33
24	33
25	48
26	48
27	48
28	48
29	48
30 o más	70

- b) Para los trabajadores que no cumplan con el requisito de tiempo de servicios previsto en el literal anterior (literal a) pero que a partir de la fecha de la firma de esta convención cumplan al servicio de la Empresa siete (07) años o más de servicios continuos o discontinuos, se reconocerá una Prima de Antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad En años	Prima de antigüedad en días de salario
7	6
8	6
9	6
10	11
11	11
12	11
13	11
14	11
15	13
16	13
17	13
18	13
19	13
20	15
21	15
22	15
23	15
24	15
25	17
26	17

SH

9  
[Handwritten signature]

08 ENE. 2016

Tel: (57 1) 6517300

Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia

www.pazdelrio.com.co



27	17
28	17
29	17
30 o más	20

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El pago de la Prima de Antigüedad se hará junto con el último pago del salario del mes en el cual se cümpla el período correspondiente.

El salario para su liquidación será el básico ordinario devengado al vencimiento de cada uno de los períodos de antigüedad antes previstos o el promedio de destajo, según el caso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La Prima de Antigüedad no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso, por así acordarlo las partes no constituye ingreso salarial, prestacional o parafiscal para ningún efecto conforme lo determina el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El pago de esta Prima, en lo correspondiente al tiempo trabajado en el último período, se hará proporcionalmente solo después de seis (06) meses, al personal que se retire en caso de fracciones inferiores no se causará ningún pago.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Este acuerdo deja sin efecto cualquier acuerdo anterior sobre liquidación y causación de prima de antigüedad contenido en convenciones colectivas anteriores, acuerdos extra-convencionales, acuerdos por acta adicional de la convención colectiva, acuerdos temporales y definitivos contenidos en actas adicionales y acuerdos de intención y en general cualquier acuerdo relacionado con este beneficio.

#### **CLAUSULA 9ª.- Prima de Producción**

La Prima de Producción tiene por naturaleza incentivar el desempeño del trabajador frente a las metas fijadas por la organización para el logro de los resultados de compañía y al mismo tiempo, como retribución al esfuerzo de cada uno de ellos.

El valor de la Prima será calculado de acuerdo con las metas cumplidas según los retos de la Compañía y los retos de cada área operativa o de trabajo definidas.

Lo anterior quiere decir que la Prima de Producción será determinada con base en la medición y el resultado de los indicadores de la Compañía y de sus áreas de trabajo específicas. Para esto se aplicarán las variables de medición y ponderación establecidas para obtener el valor de la misma, de la siguiente manera:

**Prima Base 1: Retos de la Compañía, con una ponderación del 30%:**

- Cumplimiento del Programa General de Ventas (40%)

08 ENE. 2016

117

Tel. (57 1) 6517300

Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co



- Cumplimiento Costos presupuestados (30%)
- Cumplimiento del Ebitda (30%)

**Prima Base 2: Retos del Área, con una ponderación del 70%:**

- Cumplimiento del programa de producción del área (40%)
- Cumplimiento costos presupuestados del área (30%)
- Cumplimiento de metas de seguridad Industrial del área (30%)

Los valores de las tablas de pago de la prima de producción tendrán la siguiente estructura:

Prog. Ventas (40%)		SB	Cum. Costos (30%)		SB	Ebitda (30%)		SB
90,01%	95%	1,3	0,00%	95,00%	2,4	90,01%	95%	1,3
95,01%	100%	1,9	95,01%	104,00%	1,9	95,01%	100%	1,9
100,01%		2,4	104,01%		1,3	100,01%		2,4

Prog. Produccion (40%)		SB	Cum. Costos (30%)		SB	Seg. Industrial (30%)		SB
90,01%	95%	1,4	0,00%	95,00%	2,4	10,01%	20%	1,4
95,01%	100%	1,9	95,01%	104,00%	1,9	20,01%	30%	1,9
100,01%		2,4	104,01%	110,00%	1,4	30,01%	0%	2,4

**PARAGRAFO PRIMERO:** Las áreas de calcinación, convertidores, horno eléctrico y máquina de colada continua serán liquidadas de acuerdo al programa de producción de palanquilla.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los permisos sindicales para los directivos sindicales serán tomados como días laborados para la liquidación de dicha prima.

**NORMAS GENERALES:**

La División de Planeación y Desarrollo Organizacional, será la encargada de la administración y control de la Prima de Producción, efectuará revisiones periódicas, cálculos y reportes con el propósito de comprobar su correcto funcionamiento, informando al sindicato los resultados.

Cualquier cambio en las condiciones de operación actuales relacionadas con equipos, mano de obra, sistemas de operación, dará lugar a la revisión por las partes de la Prima de Producción.

La Prima se liquidará y se pagará mensualmente. Los empleados de nómina convencional que hayan participado en la totalidad del proceso productivo de una forma directa o indirecta, proporcionalmente al tiempo laborado. Esta condición aplica también a aquellos trabajadores que se retirarán de la Compañía por cualquier motivo.

Las áreas administrativas y de servicios recibirán la prima de producción correspondiente al 100%, de los factores que se obtengan de los resultados de empresa (Prima Base1).

08 ENE. 2016

PazdelRío

Votorantim  
Soluzões

Tel. (57 1) 6517300

Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Magabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia

www.pazdelrio.com.co



La Prima de Producción será considerada en su integridad, como parte del salario de los trabajadores beneficiados por ella.

La prima de producción se liquidará tomando como referencia el salario básico o destajo de cada trabajador correspondiente al mes en que se realice la liquidación.

La División de Planeación y Desarrollo Organizacional a la finalización de cada mes publicarán en las carteleras de cada área los resultados obtenidos al final de cada mensualidad.

#### **CLAUSULA 15ª.- Auxilio por muerte del trabajador**

La Empresa reconocerá y pagará a favor del beneficiario o beneficiarios del trabajador fallecido, que expresamente haya designado mediante comunicación a las Oficinas de Administración de personal del respectivo frente, un auxilio por muerte natural o accidental de once millones quinientos mil pesos (\$11.500.000) para el año 2016. Dicho valor se incrementará en igual porcentaje en que aumente la cláusula primera para los años 2017 y 2018.

PARÁGRAFO.- La Empresa pondrá a disposición del trabajador formularios donde con su firma y la de dos testigos pueda indicar el nombre de la persona o personas que designa como beneficiarios del auxilio y la proporción en que deberá serles pagado en caso de su muerte. Si el trabajador fallecido no hubiere designado beneficiarios, el auxilio se pagará siguiendo las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo sobre pagos de prestaciones sociales a los herederos.

#### **CLAUSULA 17ª.- Auxilio por muerte de familiares.**

La Empresa concederá un auxilio de novecientos mil pesos (\$900.000,00), a partir del 1º de enero de 2016, con ocasión del fallecimiento de los padres, cónyuge o hijos del trabajador.

Para los años 2017 y 2018 este valor se incrementará en igual porcentaje al aumento de la cláusula número uno para el año correspondiente.

Cuando la muerte de uno de estos familiares afecte a más de un trabajador en las condiciones previstas, se reconocerá el auxilio a cada uno de ellos.

### **CAPITULO III**

#### **ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

#### **CLAUSULA 33.- Permisos Remunerados**

Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

08 ENE. 2016



La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados con el salario básico o con el promedio minero de que trata la Cláusula correspondiente para el personal de destajero, por los motivos y por el tiempo especificado en cada uno de ellos:

b). Por nacimiento de hijos debidamente reconocidos en un plazo no mayor de quince (15) días; ocho (8) días hábiles contados a partir de la fecha o antes del nacimiento.

d). Por muerte del cónyuge o compañero o compañera permanente, padres e hijos del trabajador, cinco (5) días hábiles, contados estos a partir de la fecha de la muerte.

e). Por muerte de los hermanos, nietos y abuelos del trabajador, cinco (5) días hábiles, contados estos a partir de la fecha de la muerte.

f) Por muerte de los suegros, yerno, nuera, hijos adoptivos y padres adoptantes del trabajador, cinco (5) días hábiles, contados estos a partir de la fecha de la muerte.

Nota: el contenido restante en la presente cláusula, continúa vigente.

#### CAPITULO IV

#### SERVICIOS

##### CLAUSULA 39 a.- Vivienda

**Fondo Rotatorio General:** Se asignará un monto correspondiente a SEIS MIL MILLONES DE PESOS (\$6.000.000.000,00) para la vigencia de la presente convención, el fondo se ajustará para el año 2017 en la suma que resulte de aplicar el incremento a que se refiere la cláusula primera y para el 2018 se procederá de la misma manera.

**Préstamos:** Para la vigencia de la presente convención la cuantía de los préstamos y los plazos de amortización serán los siguientes:

Para el personal amparado por la presente convención, el cual será otorgado por única vez, la cuantía de este préstamo será de CUARENTA Y TRES MILLONES DE PESOS (\$43.000.000,00), para los años 2017 y 2018 el monto del préstamo será incrementado en el mismo porcentaje a que se refiere la cláusula primera. El plazo máximo de amortización para los frentes de Belencito y Paz de Río será de doce (12) años.

Para el personal amparado por la presente convención la cuantía del segundo préstamo será de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000,00), para los años 2017 y 2018 el monto del préstamo será incrementado en el mismo porcentaje a que se refiere la cláusula primera. El plazo máximo de amortización para los frentes de Belencito y Paz de Río será de diez (10) años.

**Intereses.-** Los trabajadores que salgan beneficiados con el presente préstamo, no pagarán interés alguno.

AP

124

Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Magabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

08 ENE 2016



NOTA: El contenido restante de la presente cláusula, continúa vigente.

**CLAUSULA 49ª. Chaqueta, Botas de Seguridad y Prendas de Trabajo.**

- I. Chaqueta: La Empresa suministrará por una vez al año durante la vigencia de la presente Convención, en forma gratuita una chaqueta a todo el personal amparado por la presente convención.

NOTA: El contenido restante de la presente cláusula, continúa vigente.

**CAPÍTULO V**

**SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES**

**CLAUSULA 58ª.- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST**

El comité estará reglamentado de acuerdo con lo contemplado en la el Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo, el decreto 614 de 1984, el decreto 1295 de 1994, el Decreto 1443 de 2014, en lo referente entre otros, a los siguientes aspectos:

- Conformación del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Funciones del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

Subcomités Departamentales o Sectoriales en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los subcomités se regirán por lo establecido en la resolución 2013 de 1986, el decreto 614 de 1984 y el decreto 1295 de 1994.

PARAGRAFO 1º.- El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, podrá nombrar comisiones paritarias de Empresa y Sindicato, para inspecciones, análisis y verificación de programas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. El tiempo empleado por los representantes del Sindicato en dichas comisiones se entenderá como permiso sindical remunerado, el cual será tramitado por el Comité ante la División Administrativa y de Relaciones laborales respectiva.

PARAGRAFO 2º.- Las decisiones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, adoptadas por unanimidad, son de obligatorio cumplimiento para las partes. El mismo Comité fijará el plazo en que se ejecutará la decisión adoptada. En caso de desacuerdo, el Sindicato podrá seguir el trámite previsto en la Cláusula 31ª. Reclamos Colectivos, entendiéndose que la primera instancia se surtirá ante la Vicepresidencia de Desarrollo Humano y Organizacional.

Tel. (57 1) 6517300

Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia

www.pazdelrio.com.co

08 ENE 2016



121

#### **CLAUSULA 59ª.- Medicina preventiva y otros servicios.**

Los exámenes médicos ocupacionales a cargo de la Empresa, se regirán por lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007 y demás normas inherentes a la materia.

1. Exámenes Radiológicos: La Empresa se compromete a practicar gratuitamente examen radiológico de pulmones, en placas de 14 x 17, a los trabajadores de las minas de hierro y caliza, así como de la Sección de Refractarios y a aquel personal que trabaja en forma continua expuesto a intenso calor, gases y polvo, de acuerdo a la normatividad vigente. Para el resto de los trabajadores, se realizarán los exámenes que se consideren necesarios, de acuerdo a la normatividad vigente y atendiendo las sugerencias que emanen del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST.

Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la realización de los exámenes, el médico de la Empresa emitirá un informe detallado de los resultados de la lectura de las placas a que se hace referencia en el párrafo anterior, la cual deberá enviar a la EPS o a la Administradora de Riesgos laborales (ARL) para los fines de su competencia. El trabajador que lo desee podrá solicitar al Médico de la Empresa, en forma personal el resultado de la lectura de su placa.

El Sindicato por su parte, hará campañas entre los trabajadores a fin de que cumplan con la obligación de presentarse oportunamente a los exámenes periódicos ocupacionales de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012, para evitar así que la Historia Clínica de los trabajadores se interrumpa con resultado perjudicial para ellos mismos.

2. Hidratación Especial: La Empresa se compromete a suministrar gratuitamente una Hidratación Especial en cada turno de trabajo de ocho (8) horas, al personal que trabaja sometido a intenso calor. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, asesorado por el médico de la Empresa, determinará cuál será el tipo de Hidratación y las Áreas de las plantas donde los trabajadores que las ocupen deben recibir tal beneficio, tomando como base las temperaturas de los sitios de trabajo y la continuidad de la permanencia en ellos.

#### **CLAUSULA 64ª. Seguro de vida**

La Empresa reconocerá a los trabajadores cobijados por esta Convención un seguro de vida por un valor asegurado de ochenta millones de pesos (\$80.000.000).

### **CAPITULO VI**

### **RELACIONES CON EL SINDICATO**

08 ENE. 2010

122

Tel. (57 1) 6517300

Aerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia

www.pazdelrio.com.co



#### CLAUSULA 65ª. – Servicios para el Sindicato

1. Auxilio Especial: La Empresa entregará para sostenimiento y funcionamiento del Sindicato los siguientes auxilios anuales, así:

2016

Directiva Nacional	\$15.015.028
Seccional Belencito	\$13.540.887
Seccional Paz de Río	\$12.034.649

A partir del 1 de enero de los años 2017 y 2018 los valores se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula primera.

NOTA: El contenido restante de la presente cláusula, continúa vigente.

#### CLAUSULA 66ª. – Permisos Sindicales

Se hace una modificación a los siguientes literales:

g). **Cursos Sindicales:** La Empresa concederá dentro de la vigencia de esta convención, permisos remunerados a cinco (5) trabajadores, con duración máxima de tres (3) meses cada permiso a fin de que puedan adelantar estudios de capacitación sindical en el país.

h). **Seminarios Sindicales:** La Empresa concederá dentro de la vigencia de esta Convención permiso hasta para siete (7) trabajadores escogidos por cada una de las Juntas Directivas, tanto Nacional como seccionales de Belencito y Paz de Río, durante quince (15) días, dos (2) veces por año, para adelantar seminarios de capacitación sindical. Ese mismo tiempo podrá ser distribuido en dos (2) seminarios de siete (7) días y dos (2) seminarios de ocho (8) días, cada uno para el mismo número de trabajadores, de acuerdo a los programas que elabore la respectiva Seccional o la Directiva Nacional del Sindicato.

j). **Tesorereros y Fiscales:** La Empresa concederá dos (2) días de permiso, cada tres (3) meses, a los Tesorereros y Fiscales de la Directiva Nacional, y de cada una de las Directivas Seccionales de Belencito y Paz de Río, para rendición de cuentas ante el Ministerio de la Protección Social.

n). **Casos Imprevistos:** A solicitud de las respectivas Directiva Nacional o Directivas Seccionales, la Empresa concederá permisos mensuales hasta por tres (3) días-trabajador para la Directiva Nacional, hasta por tres (3) días-trabajador para cada una de las seccionales de Belencito y Paz de Río; para adelantar gestiones o comisiones sindicales no previstas en la presente Convención. Esta clase de permisos se concederán solamente a Directivos o Delegados Sindicales de los respectivos frentes de trabajo y deberán ser solicitados por el Presidente de la Directiva correspondiente, por quien haga sus veces o por el Secretario.

i). Se elimina el literal

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials and the number 122.



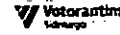
Tel. (57 1) 6517300

Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

08 ENE. 2016



**PazdelRio**



NOTA: Los literales del contenido restante de la presente cláusula, continúan vigentes.

## CAPÍTULO VII REGULACIONES VARIAS

### CLAUSULA 80ª.- Plazo y Vigencia de la Convención.

Esta Convención tendrá una vigencia de tres (3) años y empezará a regir a partir del 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018.

### Bono por firma de Convención.

La Empresa reconocerá a los trabajadores cobijados por esta Convención una bonificación no salarial equivalente a UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000,00) pagaderos en tres anualidades de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000,00) cada uno y se harán efectivos con la primera quincena de enero.

Una vez leída y aprobada se firma por quienes en ella intervinieron.

POR LA EMPRESA:

ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO  
Principal

HERNAN DARIO AGUDELO GIL  
Principal

08 ENE. 2016



Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

*[Signature]*  
**MANUEL GERMÁN TORRES MORA**  
Principal

*[Signature]*  
**CARLOS ANDRÉS LOPEZ RINCÓN**  
Suplente

*[Signature]*  
**JAVIER GONZALO CARVAJAL PINZON**  
Suplente

*[Signature]*  
**EDUARDO GOMEZ NIÑO**  
Suplente

**POR EL SINDICATO:**

*[Signature]*  
**JOSE CAMILO ACEVEDO ALBARRACIN**  
Principal

*[Signature]*  
**CESAR ARTURO HIGUERA GARCIA**  
Principal

*[Signature]*  
**JAIME ANGARITA CASTRO**  
Principal

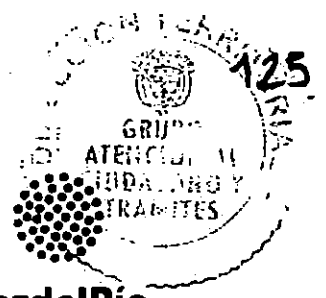
*[Signature]*  
**JOSE DANIEL DURAN PINZON**  
Principal

*[Signature]*  
**ALEXANDER VIJA HOLGUIN**  
Suplente

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten marks and numbers]*  
729

08 ENE. 2016



Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 603  
Edificio Magabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co

**PazdelRío**



**CARLOS JULIO ALVAREZ VARGAS**  
Suplente

**JOSE WILLIAM BERDUGO VEGA**  
Suplente

**ROY LUDIN MEDINA CACERES**  
Suplente

08 ENE. 2016



## ACTA EXTRACONVENCIONAL

### ACUERDO ADICIONAL DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2018

En la ciudad de Paipa, a los 28 días del mes de diciembre de 2015 se reunieron: de una parte el señor MANUEL GERMAN TORRES MORA, Director Administrativo y de Relaciones Laborales, en calidad de representante legal de ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. y, de otra parte, el señor CESAR ARTURO HIGÜERA GARCIA en su calidad de Presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz Del Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera y los señores HERNAN DARIO AGUDELO GIL, ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO, CARLOS ANDRES LOPEZ RINCON, EDUARDO GOMEZ NIÑO y JAVIER GONZALO CARVAJAL PINZON, en su calidad de negociadores por parte de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. y los señores JOSE CAMILO ACEVEDO ALBARRACIN, JAIME ANGARITA CASTRO, JOSE DANIEL DURAN PINZON, ALEXANDER VIJA HOLGUIN, CARLOS JULIO ÁLVAREZ VARGAS, JOSE WILLIAM BERDUGO VEGA y ROY LUDIN MEDINA CACERES, en su calidad de negociadores por parte de la Organización Sindical de la Convención Colectiva de Trabajo, actuando dentro de las facultades concedidas se reunieron con el fin de acordar, redactar y suscribir la presente acta extraconvencional la cual hace parte de los acuerdos dentro de la negociación colectiva de la Convención Colectiva 2016-2018.

1. Las partes ratifican que la convención colectiva negociada por la vigencia 2016 a 2018 contiene todos los acuerdos existentes entre las partes.
2. Las partes en pleno uso de sus facultades, de buena fe y dentro del marco de negociación declaran que hasta la fecha se cumplieron los acuerdos temporales como suspensión de beneficios y los acuerdos definitivos relacionados con la reducción y nuevos valores de primas de navidad y de antigüedad, los cuales fueron realizados dentro del plazo previsto en el acuerdo de reestructuración de obligaciones bajo la Ley 550 de 1999. Así mismo, aclaran que todas las obligaciones causadas en razón a beneficios convencionales fueron canceladas de forma total y oportuna sin que a la fecha exista ninguna diferencia relacionada con el pago de las mismas.
3. Las partes declaran que para acordar los beneficios convencionales definitivos que regularán las condiciones laborales futuras, especialmente la prima de navidad y la prima de antigüedad queda derogado cualquier acuerdo anterior temporal o definitivo que regulara estos beneficios, quedando vigente solo los acuerdos que se incluyen en la Convención Colectiva 2016 - 2018, siendo este acuerdo el único que regula estos pagos.

En constancia de acuerdo las partes firman

POR LA EMPRESA:

Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co



**ROGELIO VILLAMIZAR OSORIO**  
Principal

**HERNAN DARIO AGUDELO GIL**  
Principal

**MANUEL GERMAN TORRES MORA**  
Principal

**CARLOS ANDRES LOPEZ RINCÓN**  
Suplente

**JAVIER GONZALO CARVAJAL PINZON**  
Suplente

**EDUARDO GOMEZ NIÑO**  
Suplente

POR EL SINDICATO:

**JOSE CAMILO ACEVEDO ALBARRACIN**  
Principal

732

08 ENE 2019

118

Tel. (57 1) 6517300  
Acerías Paz del Río S.A.  
Calle 100 No. 13-21 Of. 601  
Edificio Megabanco II Etapa  
Bogotá, Colombia  
www.pazdelrio.com.co



*[Signature]*  
**CESAR ARTURO HIGUERA GARCIA**  
Principal

*[Signature]*  
**JAIME ANCARITA CASTRO**  
Principal

*[Signature]*  
**JOSE DANIEL DURAN PINZON**  
Principal

*[Signature]*  
**ALEXANDER VILA HOLGUIN**  
Suplente

*[Signature]*  
**CARLOS HIRTO ALVAREZ VARGAS**  
Suplente

*[Signature]*  
**JOSE WILLIAM BERDUGO VEGA**  
Suplente

*[Signature]*  
**ROY LUDIN MEDINA CACERES**  
Suplente

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

133



08 ENE 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198

PAGINA: 1 de 8

\*\*\*\*\*

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON UN CODIGO DE VERIFICACION QUE LE PERMITE SER VALIDADO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

RECUERDE QUE ESTE CERTIFICADO LO PUEDE ADQUIRIR DESDE SU CASA U OFICINA DE FORMA FACIL, RAPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL

CERTIFICA:

NOMBRE : ACERIAS PAZ DEL RIO SA
SIGLA : PAZ DEL RIO
N.I.T. : 860029995-1
DOMICILIO : BOGOTA D.C.

CERTIFICA:

MATRICULA NO: 00014132 DEL 5 DE ABRIL DE 1972

CERTIFICA:

RENOVACION DE LA MATRICULA :30 DE MARZO DE 2015
ULTIMO AÑO RENOVADO : 2015

CERTIFICA:

DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CLL. 100 NRO. 13-21 OFC. 601
MUNICIPIO : BOGOTA D.C.
EMAIL DE NOTIFICACION JUDICIAL : fabio.galan@pazdelrio.com.co
DIRECCION COMERCIAL : CLL. 100 NRO. 13-21 OFC. 601
MUNICIPIO : BOGOTA D.C.
EMAIL COMERCIAL : monica.hurtado@pazdelrio.com.co

CERTIFICA:

CONSTITUCION: ESCRITURA PUBLICA NO.4410,NOTARIA 4 BOGOTA DEL 17 - DE SEPTIEMBRE DE 1948, INSCRITA EL 2 DE OCTUBRE DE 1948 BAJO EL NO.18.073 DEL LIBRO RESPECTIVO, SE CONSTITUYO LA SOCIEDAD DENOMINADA: EMPRESA SIDERURGICA DE PAZ DEL RIO S.A." -UN EXTRACTO ADICIONAL DE DICHA ESCRITURA SE REGISTRO EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 26 DE ENERO DE 1968 BAJO EL N.38415.- UN EXTRACTO ACLARATORIO DEL EXTRACTO ADIONAL SE REGISTRO EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 22 DE FEBRERO DE 1968 BAJO EL NO. 38491- UN EXTRACTO ACLARATORIO DEL EXTRACTO ADICIONAL SE REGISTRO EN ESTA CAMARA DE COMERCIO, EL 6 DE MARZO DE 1968 BAJO EL N. 38531.-

CERTIFICA:

QUE POR E.P. 3.023, NOTARIA 6A. DE BOGOTA EL 26 DE OCTUBRE DE 1.954, INSCRITA EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 27 DE OCTUBRE DE 1.954 BAJO EL NO. 24.165 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD CAMBIO SU NOMBRE DE " EMPRESA

Validez de Constataza del Puentes Trujillo

707

08 ENE. 2016



SIDERURGICA NACIONAL DE PAZ DEL RIO S.A." POR EL DE " ACERIAS PAZ DEL RIO S.A."

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1149 DE LA NOTARIA 38 DE BOGOTA D.C., DEL 06 DE FEBRERO DE 2009, INSCRITA EL 23 DE JUNIO DE 2009 BAJO EL NUMERO 01307070 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA CAMBIO SU NOMBRE DE: ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. POR EL DE ZONA FRANCA PERMANENTE ESPECIAL ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. PERO PODRA USAR LA DENOMINACION ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0746 DE LA NOTARIA 10 DE BOGOTA D.C., DEL 16 DE JUNIO DE 2014, INSCRITA EL 24 DE JUNIO DE 2014 BAJO EL NUMERO 01846564 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA CAMBIO SU NOMBRE DE: ZONA FRANCA PERMANENTE ESPECIAL ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. PERO PODRA USAR LA DENOMINACION ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. POR EL DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. PERO PODRA USAR LA DENOMINACION PAZ DEL RIO

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 4666 DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2007 DE LA NOTARIA CUARTA DE BOGOTA D.C., INSCRITA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2007, BAJO EL NO. 1181710 DEL LIBRO IX, EN VIRTUD DE LA FUSION MEDIANTE LA CUAL ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. (ABSORBENTE) ABSORBE A DISTRIBUIDORA ACERIAS PAZ DEL RIO LTDA. (ABSORBIDA), ESTA ULTIMA QUEDA DISUELTA SIN LIQUIDARSE.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1149 DE LA NOTARIA 38 DE BOGOTA D.C., DEL 06 DE FEBRERO DE 2009, INSCRITA EL 23 DE JUNIO DE 2009 BAJO EL NUMERO 01307070 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA EFECTUO UNA ESCISION IMPROPIA TRANSFIRIENDO PARTE DE SUS ACTIVIDADES EN LA CONSTITUCION DE 2 SOCIEDADES BENEFICIARIAS MINAS PAZ DEL RIO S.A. E INVERSIONES PAZ DEL RIO LTDA QUE SE CONSTITUYEN.

CERTIFICA:

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 14 DE OCTUBRE DE 2008, INSCRITA EL 15 DE OCTUBRE DE 2008 BAJO EL NO. 1589 DEL LIBRO XVIII, SE DIO AVISO DE LA CONVOCATORIA PARA REFORMAR EL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 31 DE LA LEY 550 DE 1999, DENTRO DEL TRAMITE DE REESTRUCTURACION DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA. QUE SE CELEBRARA EL 22 DE OCTUBRE DE 2008 A LAS 10 : 00 A.M. A REALIZARSE EN LA CARRERA 8 N. 13 31 PISO 10. DE BOGOTA.

CERTIFICA:

QUE MEDIANTE AUTO NO. 410 DEL 22 DE JUNIO DE 2000, INSCRITO EL 06 DE JULIO DE 2000 BAJO EL NO. 00001873 DEL LIBRO III, LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES APROBO LA MODIFICACION DEL ACUERDO CONCORDATARIO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 65 DE LA LEY 550 DE 1999, SE INICIA EL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL O PROMOCION DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL 4 DEL SEPTIEMBRE DE 2000, INSCRITO EL 18 DE SEPTIEMBRE DEL 2000 BAJO EL NO. 745305 DEL LIBRO IX, LA SUPERINTENDENCIA DE VALORES ACEPTO LA PROMOCION DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA:

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL 06 DE MARZO DE 2003, INSCRITO EL 06 DE MARZO DEL 2003 BAJO EL NO. 332 DEL LIBRO IX, LA SUPERINTENDENCIA DE VALORES NOMBRO PROMOTOR DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL O PROMOCION DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DE LA SOCIEDAD DE LA

702





Cámara  
de Comercio  
de Bogotá

08 ENE. 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198

PAGINA: 2 de 8

\* \* \* \* \*

REFERENCIA.

NOMBRE:

VICTOR HERMES BARRERA GODOY

IDENTIFICACION

C.C.17.165.231

DIRECCION DEL PROMOTOR:

URBANIZACION ACACIAS KILOMETRO 2 VIA PAIPA, TUNJA (BOYACA).

CORREO ELECTRONICO: HERBARGOD@HOTMAIL.COM

NOMINADOR:

SUPERINTENDENCIA DE VALORES

CERTIFICA:

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 11 DE ENERO DE 2001, INSCRITO EL 11 DE ENERO DE 2001 BAJO EL NO. 00760163 LIBRO IX, SE CONVOCO A LA REUNION DE QUE TRATA EL ARTICULO 23 DE LA LEY 550 DE 1999 A CELEBRARSE EN LAS OFICINAS DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., UBICADAS EN LA CRA. 8 13-31, PISO 10, EL DIA 17 DE ENERO DE 2001 A LAS 10:00 A .M ., DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA:

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 01 DE AGOSTO DE 2001, INSCRITO EL 03 DE AGOSTO DE 2001 BAJO EL NO. 788547 DEL LIBRO IX, SE CONVOCA AL EMPRESARIO, A LOS ACREEDORES EXTERNOS E INTERNOS A UNA REUNION PARA TRATAR EL TEMA DE LA VIABILIDAD DE LA EMPRESA DE ACUERDO CON LO ESTIPULADO EN EL ARTICULO 28 DE LA LEY 550 DE 1999. LA REUNION SE LLEVARA A CABO EL 03 DE AGOSTO DE 2001 EN LAS OFICINAS DEL NOMINADOR SITUADAS EN LA AVENIDA EL DORADO NO. 68 B 85 DE BOGOTA, A LAS 10 A.M.

CERTIFICA :

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 30 DE JULIO DE 2003, INSCRITO EL 31 DE JULIO DE 2003 BAJO EL NO. 0000465 DEL LIBRO XVIII, SE DA AVISO DE CELEBRACION DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA :

QUE MEDIANTE AVISO DEL PROMOTOR, DEL 31 DE AGOSTO DE 2006, INSCRITO EL 31 DE AGOSTO DE 2006, BAJO EL NO. 00001283 DEL LIBRO 18, SE CONVOCO A LA REUNION PARA REFORMAR EL ACUERDO DE REESTRUCTURACION, A CELEBRARSE EL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2006 A LAS 9:00 A.M., EN LAS INSTALACIONES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S. A. UBICADAS EN BOGOTA, CARRERA 8 NO. 13 -31 PISO 10, DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA :

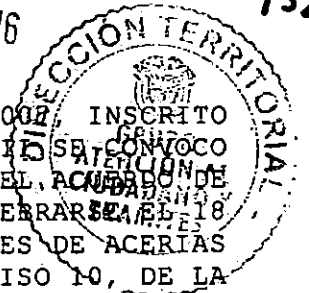
QUE MEDIANTE AVISO DEL PROMOTOR, DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2006, INSCRITO EL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2006, BAJO EL NO. 1298 DEL LIBRO 18, SE INFORMO SOBRE LA REFORMA AL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL DENTRO DE LA EMPRESA DE LA REFERENCIA. EN LOS TERMINOS DE LA LEY 550 DE 1999.

CERTIFICA :

703

08 ENE. 2016

132



QUE MEDIANTE AVISO DEL PROMOTOR DEL 11 DE DICIEMBRE DE 2007, INSCRITO EL 12 DE DICIEMBRE DE 2007, BAJO EL NO. 3279 DEL LIBRO III SE CONVOCO A LA REUNION DE ACREEDORES PARA LA MODIFICACION DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION EN EL MARCO DE LA LEY 550 DE 1999, A CELEBRARSE EL 18 DE DICIEMBRE DE 2007 A LAS 10:00 A.M., EN LAS INSTALACIONES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S: A, SITUADO EN LA CARRERA 8 NO. 13-31 PISO 10, DE LA CIUDAD DE BOGOTA D.C., DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA :

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 23 DE ENERO DE 2008, INSCRITA EL 25 DE ENERO DE 2008 BAJO EL NO. 1533 DEL LIBRO XVIII, SE DIO AVISO DE LA REFORMA DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION DE CONFORMIDAD CON LA LEY 550 DE 1999, DENTRO DEL TRAMITE DE REESTRUCTURACION DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA :

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 13 DE NOVIEMBRE DE 2008, INSCRITA EL 20 DE NOVIEMBRE DE 2008 BAJO EL NO. 1602 DEL LIBRO XVIII, SE DIO AVISO DE EL ADENDO AL ACUERDO DE REESTRUCTURACION CELEBRADO EL 18 DE DICIEMBRE DE 2007 Y MODIFICADO POR LOS ACREEDORES EL 22 DE OCTUBRE DE 2008, DE CONFORMIDAD CON LA LEY 550 DE 1999, DENTRO DEL TRAMITE DE REESTRUCTURACION DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA:

QUE MEDIANTE COMUNICACION DEL PROMOTOR DEL 15 DE MAYO DE 2015 INSCRITA EL 15 DE MAYO DE 2015 BAJO EL NO. 00002488 DEL LIBRO XVIII, EL PROMOTOR INFORMA SOBRE LA TERMINACION DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION EMPRESARIAL, DENTRO DEL TRAMITE DE REACTIVACION EMPRESARIAL DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA:

REFORMAS:

ESCRITURAS NO.	FECHA	NOTARIA	INSCRIPCION
102	17 - II-1950	6 BOGOTA	20-II - 1950 -19294
444	17 -III-1952	6 BOGOTA	21-III- 1952 -21439
560	6 -IV -1953	6 BOGOTA	14-IV - 1953 -22642
2221	16-VIII-1954	6 BOGOTA	26-VIII-1954 -24036
738	25-III -1955	6 BOGOTA	26-III -1955 -24497
261	9 -II -1956	6 BOGOTA	15-II -1956 -25177
500	5 -III-1956	6 BOGOTA	9-III -1456 -25231
988	14 -IV -1959	6 BOGOTA	4-V -1959 -27774
1261	9 - V -1963	6 BOGOTA	18 -V -1963 -31822
1758	26 -VI -1963	6 BOGOTA	26 -VI -1963 -31953
1367	27 -V -1955	6 BOGOTA	25 -III-1968 -38593
3230	13 -V -1970	6 BOGOTA	27 VII -1970 -42725
76	18 - I -1971	6 BOGOTA	5 -II -1971 -43618
5683	3 -VIII-1973	6 BOGOTA	20-VIII-1973 -11424
1293	27-IX -1976	12 BOGOTA	18- X - 1976 -39886
0450	9-II -1984	4 BOGOTA	14- II-1984 -147.172
2849	7-VII- 1986	7 BOGOTA	10-VII-1986 -193.440
4269	23-IX - 1986	7 BOGOTA	15- X -1986 -199.027
2437	24-VI - 1988	7 BOGOTA	11-VII-1988 -240.291
4530	17-VII- 1990	4 BOGOTA	26-VII-1990 300.356
2965	15- V - 1991	4 BOGOTA	17- V -1991 -326.519
4924	16-VI - 1992	4 BOGOTA	17-VI -1992 -368.776
0568	2-VII- 1994	52 BOGOTA	18-VII-1994 -455.507
2110	9-VII- 1996	51 BOGOTA	19-VII-1996 -546.664

CERTIFICA:

REFORMAS:

704



08 ENE. 2016



133

CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198

PAGINA: 3 de 8

\* \* \* \* \*

DOCUMENTO NO.	FECHA	ORIGEN	FECHA	NO. INSC.
0002773	2003/08/08	NOTARIA 4	2003/08/27	00894914
0003906	2003/10/30	NOTARIA 4	2003/11/11	00906022
2003/11/28	REVISOR FISCAL	2003/12/23	00912546	
0000000	2005/07/07	REVISOR FISCAL	2005/07/12	01000569
0003926	2005/09/30	NOTARIA 4	2005/10/04	01014648
0000553	2007/02/21	NOTARIA 4	2007/02/26	01112352
0004666	2007/12/31	NOTARIA 4	2007/12/31	01181710
0000117	2008/01/21	NOTARIA 4	2008/01/23	01185383
1149	2009/02/06	NOTARIA 38	2009/06/23	01307070
1149	2009/02/06	NOTARIA 38	2009/06/23	01307168
0746	2014/06/16	NOTARIA 10	2014/06/24	01846564

CERTIFICA:

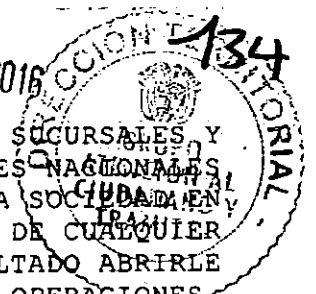
VIGENCIA: QUE LA SOCIEDAD NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 6 DE FEBRERO DE 2108

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: LA SOCIEDAD PODRÁ DESARROLLAR PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU OBJETO SOCIAL, LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: 1. PRODUCIR, TRANSFORMAR, TRANSPORTAR, COMERCIALIZAR Y DISTRIBUIR, EN FORMA INDIVIDUAL O ASOCIADA, ELEMENTOS Y MATERIAS PRIMAS NECESARIAS PARA LA INDUSTRIA SIDERÚRGICA, ASÍ COMO LOS PRODUCTOS DE LA MISMA. 2. REALIZAR TODA CLASE DE ACTIVIDADES DE INDUSTRIA, COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ACERO E INSTALAR, MONTAR, Y EXPLOTAR PLANTAS PARA PRODUCIR Y COMERCIALIZAR PRODUCTOS DE LA INDUSTRIA SIDERÚRGICA. 3. TRANSFORMAR, TRANSPORTAR, COMERCIALIZAR Y DISTRIBUIR LAS MATERIAS PRIMAS NECESARIAS PARA LA PRODUCCIÓN DE CEMENTO, E INSTALAR, MONTAR, Y EXPLOTAR PLANTAS PARA PRODUCIR Y COMERCIALIZAR CEMENTO, UTILIZANDO ESTAS MATERIAS PRIMAS Y LOS SUBPRODUCTOS DE LA INDUSTRIA SIDERÚRGICA. 4. COMPRAR, VENDER, IMPORTAR Y EXPORTAR CUALQUIER CLASE DE ARTÍCULOS Y MERCADERÍAS RELACIONADOS CON EL OBJETO SOCIAL. 5. COMPRAR O ADQUIRIR EL DERECHO AL USO DE TODA CLASE DE CONCESIONES QUE NO SEAN SOBRE RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES DEFINIDOS EN EL CÓDIGO DE MINAS Y PETRÓLEOS, PRIVILEGIOS Y PATENTES QUE SEAN CONVENIENTES PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. 6. ADQUIRIR LA PROPIEDAD O CUALQUIERA CLASE DE DERECHOS SOBRE INMUEBLES, MAQUINARIAS Y OTROS BIENES MUEBLES, ENAJENAR AQUELLOS QUE POR CUALQUIER CAUSA DEJE DE NECESITAR O NO LE CONVENGAN Y HACER LAS CONSTRUCCIONES Y MONTAJES QUE SEAN NECESARIOS O CONVENIENTES PARA SUS OPERACIONES Y AL DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL. 7. ADQUIRIR BIENES DE CUALQUIER CLASE, RAÍCES O MUEBLES, PARA INVERTIR EN ELLOS SUS FONDOS DISPONIBLES DE RESERVA, PREVISIÓN U OTROS O ENAJENAR CUALQUIERA DE ESTOS BIENES QUE HUBIERE ADQUIRIDO. 8. CELEBRAR TODA CLASE DE CONTRATOS PARA OBTENER AYUDA TÉCNICA Y DE INGENIERÍA NECESARIA PARA SUS OPERACIONES Y PARA EL MEJOR DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL. 9. PRESTAR TODA CLASE DE SERVICIOS A PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS RELACIONADAS CON EL OBJETO SOCIAL. 10.

705

08 ENE. 2016



ESTABLECER DENTRO DEL PAÍS Y EL EXTRANJERO AGENCIAS, SUCURSALES Y FILIALES TÉCNICAS O COMERCIALES Y ACEPTAR REPRESENTACIONES NACIONALES O EXTRANJERAS DE PRODUCTOS METALÚRGICOS QUE NO ELABORE LA CANTIDAD COMERCIAL. 11. SUSCRIBIR ACCIONES O INTERESARSE DE CUALQUIER OTRA FORMA DE EMPRESAS O NEGOCIOS QUE DEN POR RESULTADO ABRIRLE MERCADOS A LOS ARTÍCULOS QUE PRODUZCA O FACILITARLE SUS OPERACIONES. LA SOCIEDAD PODRÁ INCORPORAR A ELLA OTRA U OTRAS QUE PERSIGAN FINALIDADES IGUALES O SEMEJANTES. 12. TAMBIÉN PODRÁ LA SOCIEDAD OCUPARSE DE CUALQUIER OTRO NEGOCIO LÍCITO PARA LLEVAR A CABO, EN FORMA INDIVIDUAL O ASOCIADA, TODA CLASE DE ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA, COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE SUSTANCIAS METÁLICAS O NO, ASÍ COMO LA COMPRA Y VENTA DE BIENES Y PRODUCTOS, IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, PRESTACIÓN DE SERVICIOS, ALQUILER DE EQUIPOS Y MAQUINARIAS, APOYO LOGÍSTICO, ASESORÍA Y CONSULTORÍA, ABASTECIMIENTO DE INSUMOS Y SERVICIOS AFINES Y LAS DEMÁS ACTIVIDADES CONEXAS O COMPLEMENTARIAS, REQUERIDAS PARA EL CABAL DESARROLLO DE SUS FINES, , O EN AQUELLAS OTRAS QUE EXPRESAMENTE DECIDAN REALIZAR POR ACUERDO DE SU ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS. 13. EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL, LA SOCIEDAD PODRÁ EMITIR Y COLOCAR BONOS Y OTROS VALORES, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES; TOMAR O DAR DINERO EN PRÉSTAMO, DAR EN GARANTÍA SUS BIENES MUEBLES O INMUEBLES CON LAS LIMITACIONES INDICADAS EN LOS PRESENTES ESTATUTOS, OTORGAR Y RECIBIR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES Y EN GENERAL NEGOCIARLOS DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE, O CELEBRAR CUANTOS ACTOS O CONTRATOS SE RELACIONEN DIRECTAMENTE CON LAS OPERACIONES QUE FORMA EL OBJETO SOCIAL TAL COMO QUEDA INDICADO, COMO TAMBIÉN TODA CLASE DE OPERACIONES INDUSTRIALES O COMERCIALES QUE CONVENGAN A LOS FINES SOCIALES. 14. EFECTUAR EL CONTROL DE CALIDAD, INSPECCIÓN, MEDICIÓN, PRUEBA Y ENSAYO, EXPERIMENTACIÓN Y REPORTE DE RESULTADOS DE COMPOSICIÓN QUÍMICA, PROPIEDADES FÍSICAS, MECÁNICAS Y PRUEBAS NO DESTRUCTIVAS A LAS MATERIAS PRIMAS, INSUMOS, MATERIALES, PRODUCTOS EN PROCESO Y PRODUCTOS TERMINADOS, PROPIOS Y DE TERCEROS, CORRESPONDIENTES AL SECTOR SIDERÚRGICO, METALMECÁNICA, CEMENTERO Y AGRÍCOLA. 15. LA SOCIEDAD PODRÁ ENTRAR A FORMAR COMPAÑÍAS CIVILES O COMERCIALES DE CUALQUIER TIPO, ADQUIRIRLAS, INGRESAR COMO SOCIA A LAS YA CONSTITUIDAS O HACER ACUERDOS DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL, SIEMPRE QUE RESULTARE CONVENIENTE PARA SUS INTERESES Y/O OPERACIONES. 16. LA SOCIEDAD PODRÁ ACTUAR COMO CONTRATISTA, CONSTRUCTOR, CONSULTOR, INTERVENTOR, DISEÑADOR O PROYECTISTA DE OBRAS CIVILES O DE OTRO GÉNERO, ANTE CUALQUIER ENTIDAD PÚBLICA O PRIVADA. 17. LA SOCIEDAD PODRÁ REALIZAR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA PARA UTILIZARLA EN SU ACTIVIDAD, O PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE TRANSMISIÓN, DISTRIBUCIÓN O COMERCIALIZACIÓN DE DICHA ENERGÍA, DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES ESPECIALES Y LOS PERMISOS REQUERIDOS APLICABLES A ESTA ACTIVIDAD. 18. LA SOCIEDAD PODRÁ REALIZAR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LOGÍSTICA, APOYO LOGÍSTICO, ASESORÍA Y CONSULTORÍA, EN LO QUE REFIERE A ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN SU OBJETO SOCIAL, Ó DERIVADAS DE SU EXPERIENCIA EMPRESARIAL E INDUSTRIAL, Ó LA QUE SE DESPRENDA DE FINES COMERCIALES. PARÁGRAFO. PROHIBICIONES A LA SOCIEDAD. SE PROHÍBE A LA SOCIEDAD CONSTITUIRSE GARANTE DE OBLIGACIONES DE TERCEROS, SALVO LAS QUE CONTRAIGA COMO TAL A FAVOR DE FILIALES O SUBSIDIARIAS. CUANDO SE TRATE DE GARANTIZAR OBLIGACIONES DE FILIALES O SUBSIDIARIAS, LA OPERACIÓN DEBE ESTAR AUTORIZADA POR LA JUNTA DIRECTIVA CUALQUIERA QUE FUERE SU OBJETO O CUANTÍA. LAS OPERACIONES QUE CELEBRE LA SOCIEDAD CON SUS ENTIDADES VINCULADAS, ACCIONISTAS, DIRECTIVOS O EMPLEADOS, O CON FAMILIARES DE ÉSTOS,



08 ENE. 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198

PAGINA: 4 de 8

\*\*\*\*\*

DEBERÁN REALIZARSE EN CONDICIONES NORMALES DE MERCADO, ENTENDIENDO POR TALES, LAS CONDICIONES DE PRECIO, FORMA DE PAGO Y GARANTÍAS, ENTRE OTROS, QUE LA SOCIEDAD NORMALMENTE UTILIZA PARA LA CELEBRACIÓN DE OPERACIONES SIMILARES CON TERCEROS, RESPETANDO LOS PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA, IGUALDAD Y EQUIDAD. SE CONSIDERA QUE SON VINCULADOS DE LA SOCIEDAD LAS PERSONAS O ENTIDADES QUE TENGAN LA CALIDAD DE MATRICES O CONTROLANTES DE LA MISMA, ASÍ COMO LAS SUBORDINADAS (FILIALES O SUBSIDIARIAS) DE LA SOCIEDAD O DE SU MATRIZ, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 260 Y 261 DEL CÓDIGO DE COMERCIO, MODIFICADOS POR LOS ARTÍCULOS 26 Y 27 DE LA LEY 222 DE 1995.

CERTIFICA:

CAPITAL:

\*\* CAPITAL AUTORIZADO \*\*

VALOR : \$260,000,000,000.00
NO. DE ACCIONES : 26,000,000,000.00
VALOR NOMINAL : \$10.00

\*\* CAPITAL SUSCRITO \*\*

VALOR : \$248,706,474,950.00
NO. DE ACCIONES : 24,870,647,495.00
VALOR NOMINAL : \$10.00

\*\* CAPITAL PAGADO \*\*

VALOR : \$248,706,474,950.00
NO. DE ACCIONES : 24,870,647,495.00
VALOR NOMINAL : \$10.00

CERTIFICA:

\*\* JUNTA DIRECTIVA: PRINCIPAL (ES) \*\*

QUE POR ACTA NO. 109 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 2 DE JULIO DE 2014 BAJO EL NUMERO 01848598 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

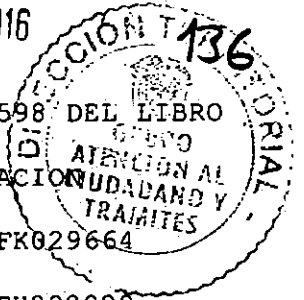
Table with 2 columns: NOMBRE and IDENTIFICACION. Lists board members and their IDs.

\*\* JUNTA DIRECTIVA: SUPLENTE (S) \*\*

QUE POR ACTA NO. 109 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE

704

08 ENE. 2016



2014, INSCRITA EL 2 DE JULIO DE 2014 BAJO EL NUMERO 01848598 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE  
 PRIMER RENGLON  
 VILLARES MUSETTI PAULO  
 SEGUNDO RENGLON  
 NAKAMURA MAURO MITSURU  
 TERCER RENGLON  
 COSTA PASSOS MARCELO  
 CUARTO RENGLON  
 SECRETARIA DE HACIENDA DE BOYACA  
 BARON DURAN MARIA ANAYME  
 QUINTO RENGLON  
 MOTTA NAVAS ALVARO ANDRES

IDENTIFICACION

P.P. 0000000FK029664  
 P.P. 0000000FH898929  
 P.P. 0000000FF527435  
 C.C. 000000046368556  
 C.C. 000000079780666

CERTIFICA:

REPRESENTACIÓN LEGAL: REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD. ADEMÁS DEL PRESIDENTE Y EL VICEPRESIDENTE EJECUTIVO, LA EMPRESA TENDRÁ DOS (2) REPRESENTANTES LEGALES MAS DESIGNADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA. PARÁGRAFO. SUSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS. TODO ACTO O CONTRATO PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES O SERVICIOS O CUALQUIER INSTRUMENTO DE CRÉDITO, CON PERSONAS NACIONALES O EXTRANJERAS, QUE IMPLIQUE LA SUSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS O FORMALIDADES, REQUERIRÁ LA FIRMA DE DOS (2) DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LA SOCIEDAD PARA GENERAR PLENOS EFECTOS DE VINCULACIÓN FRENTE A TERCEROS. EN ESTE EVENTO ESPECÍFICO LA REPRESENTACIÓN LEGAL SE ENTIENDE CONJUNTA, EN LOS DEMÁS CASOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 45 DE LOS PRESENTES ESTATUTOS LA REPRESENTACIÓN LEGAL ES INDIVIDUAL. TAMBIÉN PODRÁN FIRMAR UN REPRESENTANTE LEGAL Y UN APODERADO GENERAL; Ó DOS APODERADOS GENERALES EN CONJUNTO, CON LA OBSERVANCIA DE LOS LÍMITES ESTABLECIDOS EN DICHS PODERES; Y POR EXCEPCIÓN PODRÁ FIRMAR SOLAMENTE UNA PERSONA SIEMPRE Y CUANDO LA SOCIEDAD LE OTORQUE PODER ESPECIFICO PARA DICHO ACTO Y/O CONTRATO, Ó POR UN SOLO REPRESENTANTE LEGAL CUANDO SE OTORQUE PARA CONSTITUIR MANDATARIOS JUDICIALES. LOS REPRESENTANTES LEGALES PODRÁN ACTUAR SEPARADAMENTE, SEGÚN LA DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES QUE ORDENE LA JUNTA DIRECTIVA, EL PRESIDENTE Ó EL VICEPRESIDENTE EJECUTIVO. EN EL PODER GENERAL Ó ESPECIAL DEBERÁ CONSTAR EXPRESAMENTE EL NOMBRE COMPLETO DEL APODERADO, SU CALIFICACIÓN COMPLETA, INDICACIÓN DETALLADA DE LAS FACULTADES Y COMPETENCIAS OTORGADAS, FORMA Y PLAZO DEL EJERCICIO DEL MANDADO Ó ENCARGO CONFERIDO. EL PLAZO DE LOS PODERES NO PODRÁ EXCEDER DE UN (1) AÑO, EXCEPTO LOS QUE SEAN OTORGADOS PARA LA REPRESENTACIÓN JUDICIAL. RESPETANDO LA ANTERIOR EXCEPCIÓN, LOS PODERES QUE NO TENGAN PLAZO DETERMINADO QUEDARÁN SIN EFECTO A PARTIR DEL PRIMER (1) AÑO DE SU OTORGAMIENTO.

CERTIFICA:

\*\* NOMBRAMIENTOS \*\*

QUE POR ACTA NO. 2517 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 19 DE ABRIL DE 2012, INSCRITA EL 8 DE MAYO DE 2012 BAJO EL NUMERO 01632013 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE  
 PRESIDENTE

IDENTIFICACION

NOERO ARANGO VICENTE ENRIQUE

C.C. 000000079487179

QUE POR ACTA NO. 2525 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 2013, INSCRITA EL 9 DE DICIEMBRE DE 2013 BAJO EL NUMERO 01787921 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE  
 REPRESENTANTE LEGAL

IDENTIFICACION

103



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

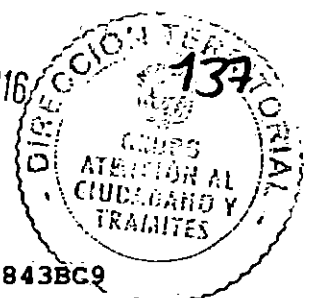
28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198

PAGINA: 5 de 8

\*\*\*\*\*

08 ENE. 2016



MONTES CORREA VERONICA C.C. 000000051949559
QUE POR ACTA NO. 2528 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2014, INSCRITA EL 12 DE DICIEMBRE DE 2014 BAJO EL NUMERO 01893055 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL

TORRES MORA MANUEL GERMAN C.C. 000000079791971
QUE POR ACTA NO. 2517 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 19 DE ABRIL DE 2012, INSCRITA EL 8 DE MAYO DE 2012 BAJO EL NUMERO 01632013 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE IDENTIFICACION

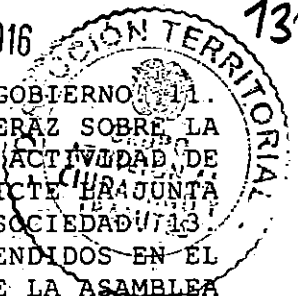
VICEPRESIDENTE EJECUTIVO
NOERO ARANGO VICENTE ENRIQUE C.C. 000000079487179

CERTIFICA:

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: SON FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES: 1. REPRESENTAR JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE A LA SOCIEDAD COMO PERSONA JURIDICA Y AUTORIZAR CON SU FIRMA LOS ACTOS Y CONTRATOS EN QUE ELLA TENGA QUE INTERVENIR O SEA PARTE. 2. EJECUTAR Y HACER EJECUTAR LAS DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA, Y EN GENERAL TODAS LAS OPERACIONES EN QUE LA SOCIEDAD HAYA ACORDADO OCUPARSE. 3. CREAR LOS EMPLEOS QUE DEMANDE EL BUEN SERVICIO DE LA SOCIEDAD, DESIGNAR Y REMOVER LIBREMENTE A LOS DIRECTORES DE DIVISION, DIRECTORES DE SUBDIVISION Y JEFES DE LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS, ESTABLECIDOS O QUE SE ESTABLEZCAN, Y FIJAR LA REMUNERACION DE TODO EL PERSONAL. 4. CONSTITUIR MANDATARIOS QUE REPRESENTEN A LA SOCIEDAD EN NEGOCIOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES. 5. PRESENTAR ANUALMENTE A LA JUNTA DIRECTIVA LAS CUENTAS, EL INVENTARIO Y LA LIQUIDACION DE LOS NEGOCIOS CON UN PROYECTO DE DISTRIBUCION DE UTILIDADES, SI LAS HUBIERE, Y UN INFORME SOBRE LA MARCHA DE LA SOCIEDAD Y LAS INNOVACIONES QUE CONVENGA INTRODUCIR PARA EL MEJOR SERVICIO DE LA SOCIEDAD. LOS REPRESENTANTES LEGALES DEBERAN PRESENTAR ESTOS DOCUMENTOS A LA JUNTA DIRECTIVA CON SUFICIENTE ANTICIPACION PARA QUE, DESPUES DE SER APROBADOS POR ESTA Y ANTES DE SER PRESENTADOS A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, QUEDEN A DISPOSICION DE LOS ACCIONISTAS, A FIN DE QUE ESTOS PUEDAN REVISARLOS DENTRO DEL TERMINO QUE CONCEDE LA LEY. 6. DESIGNAR Y REMOVER TODO EL PERSONAL DE LA SOCIEDAD CUYO NOMBRAMIENTO NO ESTE EXPRESAMENTE RESERVADO A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O A LA JUNTA DIRECTIVA. 7. PRESENTAR A LA JUNTA DIRECTIVA BALANCES MENSUALES DE COMPROBACION CON EL CORRESPONDIENTE ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS, LO MISMO QUE UN INFORME MENSUAL SOBRE LOS PRECIOS DE COSTO DE FABRICACION Y MARCHA DE LOS NEGOCIOS SOCIALES, Y, EN GENERAL, CUANTOS DATOS LE SOLICITE LA JUNTA. 8. CONVOCAR A LA JUNTA DIRECTIVA. 9. TENER A SU CARGO LOS LIBROS DE ACTAS DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA. ESTA FUNCION PODRA DELEGARLA EN EL SECRETARIO GENERAL DE LA

709

08 ENE. 2016



SOCIEDAD. 10. CUMPLIR Y HACER CUMPLIR EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO. 11. SUMINISTRAR AL MERCADO INFORMACIÓN OPORTUNA, COMPLETA Y VERAZ SOBRE LA SITUACIÓN FINANCIERA Y SOBRE LOS RIESGOS INHERENTES A LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD. 12. SOMETERSE A LAS DIRECTRICES QUE DICTE LA JUNTA DIRECTIVA PARA EL MANEJO DE LAS CUENTAS BANCARIAS DE LA SOCIEDAD. 13. CELEBRAR O EJECUTAR TODOS LOS CONTRATOS O ACTOS, COMPRENDIDOS EN EL OBJETO SOCIAL QUE NO SEAN DE LA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O DE LA JUNTA DIRECTIVA. LOS REPRESENTANTES LEGALES REQUERIRÁN LA AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA ADELANTAR LOS SIGUIENTES ACTOS EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD: A) SOLICITAR Y OBTENER CRÉDITOS Y/O CUALQUIER PRÉSTAMO Y/O CELEBRAR OPERACIONES ACTIVAS DE CRÉDITO CON CUALQUIER TERCERO, TENGA O NO LA CALIDAD DE BANCO O ENTIDAD FINANCIERA, CUANDO LA CUANTÍA DEL ACTO SUPERE LOS QUINCE MIL (15.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, YA SEA QUE SE TRATE DE UN SOLO ACTO O CONTRATO O DE VARIOS EN CONJUNTO REFERENTES AL MISMO ASUNTO; B) OTORGAR AVALES Y/O CONSTITUIR FIANZAS, HIPOTECAS, PRENDAS Y/O CUALQUIER TIPO DE GARANTÍA A FAVOR DE CUALQUIER TERCERO, TENGA O NO LA CALIDAD DE BANCO O ENTIDAD FINANCIERA, CUANDO LA CUANTÍA DE LA GARANTÍA SUPERE LOS QUINCE MIL (15.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, YA SEA QUE SE TRATE DE UN SOLO ACTO O CONTRATO O DE VARIOS EN CONJUNTO REFERENTES AL MISMO ASUNTO; C) PARTICIPAR EN TODO PROYECTO DE INVERSIÓN, ADQUISICIÓN Y/O ENAJENACIÓN DE BIENES RAÍCES O MUEBLES, CORPORALES E INCORPORALES, CONCESIONES, PATENTES, PRIVILEGIOS, CUANDO LA CUANTÍA DE LA OPERACIÓN SUPERE LOS QUINCE MIL (15.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, YA SEA QUE SE TRATE DE UN SOLO ACTO O CONTRATO O DE VARIOS EN CONJUNTO REFERENTES AL MISMO ASUNTO; D) PARTICIPAR EN LA CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES CIVILES O COMERCIALES DE CUALQUIER TIPO, INGRESAR COMO SOCIA A LAS YA CONSTITUIDAS O HACER ACUERDOS DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL; E) GARANTIZAR OBLIGACIONES DE FILIALES O SUBSIDIARIAS, CUALQUIERA QUE FUERE SU OBJETO O CUANTÍA; Y F) CELEBRAR CUALQUIER ACTO O CONTRATO, DIFERENTES A LOS ENUNCIADOS EN LOS LITERALES A), B), C), D) Y E) ANTERIORES CUYA CUANTÍA SEA IGUAL O SUPERIOR A DOS MIL (2.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, YA SEA QUE SE TRATE DE UN SOLO ACTO O CONTRATO O DE VARIOS EN CONJUNTO REFERENTES AL MISMO ASUNTO. (2) 14. EJERCER LAS DEMÁS FUNCIONES QUE LE ASIGNEN, LA LEY, LOS PRESENTES ESTATUTOS, LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O LA JUNTA DIRECTIVA. 15. CUMPLIR Y HACER CUMPLIR TODAS LAS EXIGENCIAS QUE LA LEY LE IMPONE PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA SOCIAL. PARÁGRAFO. EL PRESIDENTE Y EL VICEPRESIDENTE EJECUTIVO PODRÁN DELEGAR LAS FACULTADES CONSIGNADAS EN EL PRESENTE ARTÍCULO, EN FUNCIONARIOS BAJO SU DEPENDENCIA EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE PARA EL EFECTO SEÑALE LA JUNTA DIRECTIVA.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PÚBLICA NO. 1432 DE LA NOTARIA 10 DE BOGOTÁ D.C., DEL 05 DE NOVIEMBRE DE 2013, INSCRITA EL 13 DE NOVIEMBRE DE 2013 BAJO LOS NOS. 00026635 Y 00026636 DEL LIBRO V, COMPARECIERON LOS SEÑORES VICENTE NOERO ARANGO IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 79.487.179 Y ADAILSON RIBEIRO POMPEU IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE EXTRANJERÍA NO. 357.662 EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTES LEGALES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. EN EJECUCIÓN DE ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN, POR MEDIO DE LA PRESENTE ESCRITURA PÚBLICA MANIFESTARON: PRIMERO: QUE CONFIEREN PODER GENERAL, AMPLIO Y SUFICIENTE A LA DOCTORA SOLEDAD MERCEDES MOJICA MALDONADO IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO C.C. 46.359.942 DE SOGAMOSO, TARJETA PROFESIONAL NO. 90.193 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA Y AL DOCTOR FABIO HERNANDO GALAN

MA



139

08 ENE 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198 PAGINA: 6 de 8

\*\*\*\*\*

SANCHEZ IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO 79.693.998 DE BOGOTÁ, TARJETA PROFESIONAL N° 106.685 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, QUIENES PODRÁN ACTUAR SEPARADAMENTE PARA QUE REALICEN EN SU CALIDAD DE APODERADO GENERAL DE ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. EN SU NOMBRE Y REPRESENTACIÓN LOS SIGUIENTES ACTOS: 1).- ACTUAR EN CALIDAD DE APODERADO ESPECIAL O JUDICIAL DE ACERÍAS EN TODAS LAS DILIGENCIAS ADMINISTRATIVAS ANTE EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL E INSPECCIONES DE TRABAJO, EL INSTITUTO DE LOS SEGUROS SOCIALES Y ANTE CUALQUIER DEPENDENCIA OFICIAL O PRIVADA DE CARÁCTER NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, PRESENTAR RECURSOS Y REPRESENTARLA EN TODAS LAS ACTUACIONES O DILIGENCIAS QUE DEBAN SURTIRSE ANTE ESAS DEPENDENCIAS. 2).- ACTUAR EN CALIDAD DE APODERADO ESPECIAL O JUDICIAL DE ACERÍAS, ANTE CUALQUIER ENTIDAD Ó DEPENDENCIA DE LA RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO EN COLOMBIA Y REPRESENTARLA EN TODA CLASE DE JUICIOS O ACCIONES QUE ADELANTE ACERÍAS O QUE CONTRA ELLA SE PROMUEVA. 3).- ACTUAR COMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA PARA RECIBIR NOTIFICACIÓN Y TRASLADO DE DEMANDAS Y PARA ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES. 4).- OTORGAR PODERES ESPECIALES A QUIENES VAYAN A REPRESENTARLA EN CUALQUIER ACTUACIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA Y DEMÁS AUTORIDADES DE ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL. 5).- DAR ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES TODOS LOS PASOS NECESARIOS PARA LA DEBIDA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS E INTERESES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. CADA ACTUACIÓN QUE SE ADELANTE CON FUNDAMENTO EN ESTE PODER GENERAL, CONLLEVA AMPLIA Y SUFICIENTE REPRESENTACIÓN Y LAS FACULTADES GENERALES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 70 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES. 6).- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN LAS ASOCIACIONES GREMIALES A LAS CUALES PERTENEZCA ASISTIR A LAS JUNTAS DIRECTIVAS, JUNTAS DE SOCIOS, ASAMBLEAS DE ACCIONISTAS DE AQUELLAS SOCIEDADES O ASOCIACIONES EN LAS CUALES LA SOCIEDAD TENGA ALGÚN TIPO DE PARTICIACIÓN ACCIONARIA O DE CAPITAL. ES ENTENDIDO QUE EL PODER GENERAL QUE SE OTORGA POR ESE INSTRUMENTO NO FACULTA AL APODERADO PARA EJECUTAR NINGÚN ACTO RESERVADO POR LOS ESTATUTOS A LA ASAMBLEA GENERAL O A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD QUE REQUIERAN PREVIA AUTORIZACIÓN DE ESTOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN. 7).- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE CUALQUIER ENTIDAD DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS DE CUALQUIER ORDEN, EN GESTIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO; EL APODERADO PODRÁ NOTIFICARSE Y PRESENTAR CONTESTACIÓN A TODO TIPO DE PROVIDENCIAS PROFERIDAS POR AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES ASI COMO OTORGAR PODERES ESPECIALES PARA ESTOS FINES Y SUSCRIBIR TODO TIPO DE DOCUMENTOS. SEGUNDO: PARA TODOS LOS ASUNTOS DETERMINADOS, LOS APODERADOS QUEDAN EXPRESAMENTE FACULTADOS PARA SUSTITUIR ESTE MANDATO DESIGNAR APODERADOS ESPECIALES, CELEBRAR ACUERDOS AMIGABLES, TRANSIGIR, CONCILIAR Y NO CONCILIAR, ADMITIR LOS HECHOS DEL PROCESO, DESISTIR,

11

08 ENE. 2016

140



CANCELAR, RECIBIR, RENUNCIAR, NOTIFICARSE DE TODO TIPO DE PROVIDENCIAS AUTOS Y RESOLUCIONES, PRESENTAR DEMANDA DE RECONVENCIÓN, INTERPONER TODA CLASE DE RECURSOS -ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS- Y RATIFICAR LOS ACTOS DE AGENTES OFICIOSOS Y EN GENERAL TODAS LAS FACULTADES QUE REQUIERA CADA ACTUACIÓN.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 470 DE LA NOTARIA 10 DE BOGOTA D.C., DEL 24 DE ABRIL DE 2015, INSCRITA EL 13 DE MAYO DE 2015 BAJO LOS NO. 00031051, 00031052, 00031053, 00031054 DEL LIBRO V, COMPARECIERON VICENTE NOERO ARANGO, IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 79487179 Y VERONICA MONTES CORREA IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 51949559, EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTES LEGALES DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA, POR MEDIO DE LA PRESENTE ESCRITURA PUBLICA, CONFIERE PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE A EL (LOS) DOCTOR(ES) DIEGO MUÑOZ MARROQUIN, IDENTIFICADO CON CEDULA CIUDADANIA NO. 7688292 DE NEIVA, TARJETA PROFESIONAL NO. 134.000 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA Y/O RAUL OSWALDO MOSQUERA DIAZ IDENTIFICADO CON CEDULA CIUDADANIA NO. 19381872 DE BOGOTA, TARJETA PROFESIONAL NO. 44.279 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, Y/O WENDY LILIANA HOYOS CELIS IDENTIFICADA CON CEDULA CIUDADANIA NO. 52388158 TARJETA PROFESIONAL NO. 211266 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, Y/O LUIS ALEJANDRO ACUÑA GARCIA IDENTIFICADO CON CEDULA CIUDADANIA NO. 79242166 TARJETA PROFESIONAL NO. 127613 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, PARA QUE REALICEN CONJUNTA O SEPARADAMENTE EN SU CALIDAD DE APODERADOS GENERALES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., EN SU NOMBRE Y REPRESENTACION LOS SIGUIENTES ACTOS: 1).- REPRESENTAR A ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., COMO DEMANDANTE O COMO DEMANDADA O COMO INTERESADA, TENDIENTE A LA ADECUADA Y CORRECTA DEFENSA DE LOS INTERESES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. SEGUN EL CASO, EN TODA CLASE DE JUICIOS, ACCIONES, ACTUACIONES, DILIGENCIAS Y/O PROCEDIMIENTOS DE CARACTER LABORAL QUE POR ELLA O CONTRA ELLA HAYAN DE TRAMITARSE ANTE CUALESQUIER CORTE, TRIBUNAL, CORPORACION, JUZGADO, DEPENDENCIA O EMPLEADOS DE LA RAMA JUDICIAL, A LAS QUE PUEDAN SOMETERSE LAS DIFERENCIAS QUE PRESENTEN, SIGUIENDO LOS TRAMITES SEÑALADOS EN LA LEY.-2).- ACTUAR EN CALIDAD DE APODERADO ESPECIAL O JUDICIAL DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., EN DILIGENCIAS ADMINISTRATIVAS DE CUALQUIER TIPO ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y/O DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, BIEN SEA EL MINISTERIO DEL TRABAJO, INSPECCIONES DE TRABAJO, FONDOS PRIVADOS O PUBLICOS DE PENSIONES Y ANTE CUALQUIER DEPENDENCIA PUBLICA, OFICIAL O PRIVADA DE CARACTER NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, PRESENTAR RECURSOS Y REPRESENTARLA EN TODAS LAS ACTUACIONES O DILIGENCIAS QUE DEBAN SURTIRSE ANTE ESAS DEPENDENCIAS. 3).- ACTUAR EN CALIDAD DE APODERADO ESPECIAL O JUDICIAL DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., ANTE CUALQUIER ENTIDAD O DEPENDENCIA DE LA RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO EN COLOMBIA Y REPRESENTARLA EN TODA CLASE DE JUICIOS O ACCIONES QUE ADELANTE ACERIAS O QUE CONTRA ELLA SE PROMUEVA. 4).- ACTUAR COMO REPRESENTANTE DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., PARA RECIBIR NOTIFICACION Y TRASLADO DE DEMANDAS, ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES, REPRESENTAR A ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., EN AUDIENCIAS DE CONCILIACION JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL, TRAMITAR LA RECUPERACION DE TITULOS JUDICIALES ANTE LOS DESPACHOS JUDICIALES Y ANTE LA OFICINA RESPECTIVA, DE EXISTIR, Y DEMAS DILIGENCIAS Y ACTUACIONES QUE DEMANDEN LOS PROCESOS JUDICIALES Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LOS QUE INTERVENGA LA ENTIDAD. 5).- OTORGAR PODERES ESPECIALES A QUIENES VAYAN A REPRESENTARLA EN CUALQUIER ACTUACION JUDICIAL O ADMINISTRATIVA Y

172



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198

PAGINA: 7 de 8

\* \* \* \* \*

08 ENE 2016



141

DEMÁS AUTORIDADES DE ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL. 6). - DAR ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES TODOS LOS PASOS NECESARIOS PARA LA DEBIDA PROTECCION DE LOS DERECHOS E INTERESES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. CADA ACTUACION QUE SE ADELANTE CON FUNDAMENTO EN ESTE PODER GENERAL, CONLLEVA AMPLIA Y SUFICIENTE REPRESENTACION Y LAS FACULTADES GENERALES PREVISTAS EN EL ARTICULO 70 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES. 7). REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN LAS ASOCIACIONES GREMIALES A LAS CUALES, PERTENEZCA. ASISTIR A LAS JUNTAS DIRECTIVAS, JUNTAS DE SOCIOS, ASAMBLEAS DE ACCIONISTAS, DE AQUELLAS SOCIEDADES O ASOCIACIONES EN LAS CUALES LA SOCIEDAD TENGA ALGUN TIPO DE PARTICIPACION ACCIONARIA O DE CAPITAL. ES ENTENDIDO QUE EL PODER GENERAL QUE SE OTORGA POR ESE INSTRUMENTO NO FACULTA AL APODERADO PARA EJECUTAR NINGUN ACTO RESERVADO POR LOS ESTATUTOS A LA ASAMBLEA GENERAL O A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD QUE REQUIERAN PREVIA AUTORIZACION DE ESTOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION. SEGUNDO: LOS APODERADOS GENERALES QUEDAN EXPRESAMENTE AUTORIZADOS PARA SUSTITUIR EL PODER A ELLOS CONFERIDO DENTRO DE LOS PARAMETROS ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 70 DEL C.P.C., EN ABOGADOS TITULADOS Y CON TARJETA PROFESIONAL VIGENTE. TERCERO: PARA TODOS LOS ASUNTOS DETERMINADOS, LOS APODERADOS QUEDAN EXPRESAMENTE FACULTADOS PARA SUSTITUIR ESTE MANDATO, DESIGNAR APODERADOS ESPECIALES, CELEBRAR ACUERDOS AMIGABLES, TRANSIGIR, CONCILIAR Y NO CONCILIAR, ADMITIR LOS HECHOS DEL PROCESO, DESISTIR, CANCELAR, RECIBIR, RENUNCIAR, NOTIFICARSE DE TODO TIPO DE PROVIDENCIAS, AUTOS Y RESOLUCIONES, PRESENTAR DEMANDA DE RECONVENCION, INTERPONER TODA CLASE DE RECURSOS -ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS- Y RATIFICAR LOS ACTOS DE AGENTES OFICIOSOS Y EN GENERAL TODAS LAS FACULTADES QUE REQUIERA CADA ACTUACION

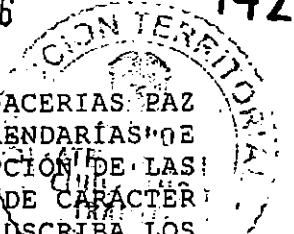
CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1183 DE LA NOTARIA 10 DE BOGOTA D.C., DEL 14 DE AGOSTO DE 2012, INSCRITA EL 16 DE AGOSTO DE 2012 BAJO EL NO. 00023208 DEL LIBRO V, COMPARECIERON VICENTE NOERO ARANGO, IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 79.487.179 Y ADAILSON RIBEIRO POMPEU, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE EXTRANJERÍA NO. 357.662, EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTES LEGALES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. EN EJECUCIÓN DE ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN, PRIMERO: QUE CONFIERE PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE AL SEÑOR ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO, IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA 79.272.305 DE BOGOTÁ, PARA QUE EN SU CARÁCTER DE VICEPRESIDENTE DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL, REALICE LOS SIGUIENTES ACTOS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA: 1) PARA REPRESENTAR A ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., ANTE CUALQUIER ENTIDAD DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS DE CUALQUIER ORDEN, EN GESTIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO; EL APODERADO PODRÁ NOTIFICARSE Y PRESENTAR CONTESTACIÓN A TODO TIPO DE PROVIDENCIAS PROFERIDAS POR AUTORIDADES

773

08 ENE 2016

142



ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES. 2). PARA QUE EN NOMBRE DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., ACEPTE LAS GARANTÍAS PERSONALES PRENDARIAS DE HIPOTECARIAS Y ASÍ MISMO PROCEDA CON EL TRÁMITE Y SUSCRIPCIÓN DE LAS CANCELACIONES CORRESPONDIENTES CON OCASIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CARÁCTER CONVENCIONAL QUE LA EMPRESA OTORQUE A SUS TRABAJADORES Y SUSCRIBA LOS CORRESPONDIENTES DOCUMENTOS; ESTA FACULTAD INCLUYE LA REFORMA, MODIFICACIÓN Y/O ADICIÓN DE LOS DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL OTORGAMIENTO O CANCELACIÓN DE GARANTÍAS. 3) PARA QUE EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. SUSCRIBA LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE SEAN NECESARIOS PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL A LA EMPRESA, CON EXCEPCIÓN DE LOS CARGOS CUYA DESIGNACIÓN CORRESPONDA A LA JUNTA DIRECTIVA.

CERTIFICA:

\*\* REVISOR FISCAL \*\*

QUE POR ACTA NO. 0000097 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 29 DE MARZO DE 2007, INSCRITA EL 25 DE ABRIL DE 2007 BAJO EL NUMERO 01126213 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE

IDENTIFICACION

REVISOR FISCAL PRINCIPAL

PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA PERO PODRA OPERAR UTILIZANDO LAS SIGLAS PRICEWATERHOUSECOOPERS O PWC

N.I.T. 000008600020626

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sin num DE REVISOR FISCAL DEL 5 DE OCTUBRE DE 2015, INSCRITA EL 15 DE OCTUBRE DE 2015 BAJO EL NUMERO 02027609 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE

IDENTIFICACION

REVISOR FISCAL PRINCIPAL

GORDILLO BOLAÑOS CARLOS ENRIQUE

C.C. 000000014229506

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE REVISOR FISCAL DEL 26 DE ABRIL DE 2007, INSCRITA EL 7 DE MAYO DE 2007 BAJO EL NUMERO 01128546 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE

IDENTIFICACION

REVISOR FISCAL SEGUNDO SUPLENTE

MARTINEZ NIÑO LEON GUILLERMO

C.C. 000000019331162

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sin num DE REVISOR FISCAL DEL 5 DE OCTUBRE DE 2015, INSCRITA EL 15 DE OCTUBRE DE 2015 BAJO EL NUMERO 02027609 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE

IDENTIFICACION

PRIMER SUPLENTE DEL REVISOR FISCAL

MAHECHA SILVA NAZLY AMPARO

C.C. 000000052713692

CERTIFICA:

PERMISO DE FUNCIONAMIENTO: QUE POR RESOLUCION NO.667 DEL 12 DE NOVIEMBRE DE 1948, INSCRITA EL 15 DE NOVIEMBRE DE 1948 BAJO EL NUMERO 18146 DEL LIBRO RESPECTIVO, LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES OTORGO PERMISO DEFINITIVO DE FUNCIONAMIENTO.-----

CERTIFICA:

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. DE REPRESENTANTE LEGAL DEL 7 DE JULIO DE 2009, INSCRITO EL 16 DE JULIO DE 2009 BAJO EL NUMERO 01313003 DEL LIBRO IX, SE COMUNICO QUE SE HA CONFIGURADO UNA SITUACION DE CONTROL POR PARTE DE LA SOCIEDAD MATRIZ: ACERIAS PAZ DEL RIO SA, RESPECTO DE LAS SIGUIENTES SOCIEDADES SUBORDINADAS:

- INVERSIONES PAZ DEL RIO LTDA

DOMICILIO: BOGOTA D.C.

- MINAS PAZ DEL RIO S A

DOMICILIO: BOGOTA D.C.

CERTIFICA:

MA



08 ENE. 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE NORTE

CODIGO DE VERIFICACION: 04816919843BC9

28 DE DICIEMBRE DE 2015 HORA 16:03:11

R048169198 PAGINA: 8 de 8

\*\*\*\*\*

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. 0000000 DE REPRESENTANTE LEGAL DEL 3 DE ABRIL DE 2007, INSCRITO EL 10 DE ABRIL DE 2007 BAJO EL NUMERO 01122485 DEL LIBRO IX, COMUNICO LA SOCIEDAD MATRIZ:

- VOTORANTIM PARTICIPACOES S A

DOMICILIO: (FUERA DEL PAIS)

QUE SE HA CONFIGURADO UNA SITUACION DE CONTROL CON LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA:

\*\*\*ACLARACION DE SITUACION DE CONTROL\*\*\*

SE ACLARA LA SITUACION DE CONTROL INSCRITA EL 16 DE JULIO DE 2009 BAJO EL NUMERO 01313003 DEL LIBRO IX, EN EL SENTIDO DE INDICAR QUE DICHA SITUACION DE CONTROL SE CONFIGURO A PARTIR DEL 06 DE FEBRERO DE 2009.

CERTIFICA:

QUE LA SOCIEDAD TIENE MATRICULADOS LOS SIGUIENTES ESTABLECIMIENTOS:

NOMBRE : ACERIAS PAZ DEL RIO

MATRICULA NO : 00014315 DE 5 DE ABRIL DE 1972

RENOVACION DE LA MATRICULA : EL 30 DE MARZO DE 2015

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2015

\*\*\*\*\*

NOMBRE : ACERIAS PAZ DEL RIO S A EN EJECUCION DE ACUERDO DE REESTRUCTURACION

MATRICULA NO : 02208718 DE 27 DE ABRIL DE 2012

RENOVACION DE LA MATRICULA : EL 30 DE MARZO DE 2015

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2015

\*\*\*\*\*

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

\* \* \* EL PRESENTE CERTIFICADO NO CONSTITUYE PERMISO DE \* \* \*  
\* \* \* FUNCIONAMIENTO EN NINGUN CASO \* \* \*

INFORMACION COMPLEMENTARIA

LOS SIGUIENTES DATOS SOBRE PLANEACION DISTRITAL SON INFORMATIVOS  
FECHA DE ENVIO DE INFORMACION A PLANEACION DISTRITAL : 24 DE DICIEMBRE DE 2015

SEÑOR EMPRESARIO, SI SU EMPRESA TIENE ACTIVOS INFERIORES A 30.000 SMLMV Y UNA PLANTA DE PERSONAL DE MENOS DE 200 TRABAJADORES, USTED TIENE DERECHO A RECIBIR UN DESCUENTO EN EL PAGO DE LOS PARAFISCALES DE 75% EN EL PRIMER AÑO DE CONSTITUCION DE SU EMPRESA, DE 50% EN EL SEGUNDO AÑO Y DE 25% EN EL TERCER AÑO. LEY 590 DE 2000 Y DECRETO 525

MS

144

08 ENE. 2016



DE 2009.

RECUERDE INGRESAR A [www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co) PARA VERIFICAR SI SU EMPRESA ESTA OBLIGADA A REMITIR ESTADOS FINANCIEROS. EVITE SANCIONES

\*\*\*\*\*  
\*\* ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DE LA  
\*\* SOCIEDAD HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION...  
\*\*\*\*\*

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO,  
VALOR : \$ 4,500

\*\*\*\*\*  
PARA VERIFICAR QUE EL CONTENIDO DE ESTE CERTIFICADO CORRESPONDA CON LA INFORMACION QUE REPOSA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, EL CODIGO DE VERIFICACION PUEDE SER VALIDADO POR SU DESTINATARIO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A [WWW.CCB.ORG.CO](http://WWW.CCB.ORG.CO)  
\*\*\*\*\*

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE CON FIRMA DIGITAL Y CUENTA CON PLENA VALIDEZ JURIDICA CONFORME A LA LEY 527 DE 1999.

\*\*\*\*\*  
FIRMA MECANICA DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1995 Y LA AUTORIZACION IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, MEDIANTE EL OFICIO DEL 18 DE NOVIEMBRE DE 1996.  
\*\*\*\*\*

116