



Rad: 27248
 eod: 332100
 Fehe: 16.2016

143F
 1

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

Dirección Territorial de Cundinamarca
 Inspector de Trabajo de Zipaquirá

Número 07

| | | | | | | | |
|--------|----------|--------|----|----|------|------|--------------|
| CIUDAD | ZIQAUIRÁ | FECHA: | 01 | 02 | 2016 | HORA | 3:30 P.M. |
|--------|----------|--------|----|----|------|------|--------------|

DEPOSITANTE

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|--|
| NOMBRE | NELSON JAVIER CASTRO GUTIERREZ | | |
| No. IDENTIFICACIÓN | C. DE C. NO. 11.348.477 | | |
| CALIDAD | PRESIDENTE | | |
| DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA | DIAGONAL 4 D NO. 27 A - 53 ZIQAUIRA | | |
| No. TELÉFONO | 3144843951 | Correo Electrónico | |

TIPO DE DEPÓSITO

| | | | |
|---|---|--|---|
| HACE EL DEPOSITO DE | Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/> | Pacto Colectivo <input type="checkbox"/> | Contrato Sindical <input type="checkbox"/> |
| CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA | CERAMICA SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A. | | |
| Y | Organización Sindical <input checked="" type="checkbox"/> | Trabajadores <input type="checkbox"/> | |
| SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small> | SINDICATO DE TRABAJADORES CERAMICA SAN LORENZO - SINTRACESANLO - | | |
| CUYA VIGENCIA ES | DEL 1 DE ENERO DE 2016 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017 | | |
| No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small> | 304 | AMBITO DE APLICACIÓN | Nacional <input type="checkbox"/> Regional <input type="checkbox"/> Local <input checked="" type="checkbox"/> |
| REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small> |  | No. Folios | |

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.



PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES

| |
|-------------------------|
| Código: IVC-PD-39-F-01 |
| Versión: 1.0 |
| Fecha: Julio 11 de 2014 |
| Página: 1 de 1 |

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


FELIFE ANDRES BERNAL TOVAR
 Inspector de Trabajo de Zipaquirá


NELSON JAVIER CASTRO GUTIERREZ
 El Depositante


CELMIRA MERCEDES AMAYA CRUZ
 Auxiliar Administrativo





SAN LORENZO Industrial

DE COLOMBIA S.A.
NIT. 900.208.445-3

3

Sopó, febrero 1 de 2016

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Dirección Territorial de Zipaquirá
E.S.M.

Estimados Señores:

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, tenemos a bien hacer el depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre CERÁMICA SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CERÁMICA SAN LORENZO - SINTRACESANLO-, la cual tiene vigencia entre el primero de enero de 2016 y el treinta y uno de diciembre de 2017.

Cordialmente,

FABIAN ANGARITA RODRIGUEZ
Gerente
CERAMICA SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A.

7 - FEB 2016

NELSON CASTRO GUTIERREZ
Presidente
SINTRACESANLO



an etex company

4

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
CERAMICA SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A**

Enero 01 del 2016 a Diciembre 31 del 2017

En la ciudad de Sopó el primero (1°) de febrero de dos mil dieciséis (2016), se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Empresa **CERAMICA SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A.**, representada por los señores **ALBERTO LLANO URIBE, ENRIQUE GORDILLO AMADO y ADRIANA MILENA SÁNCHEZ CORTES**, todos mayores de edad e identificados como aparece al pie de sus firmas, por una parte, y por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE CERAMICA SAN LORENZO -SINTRACESANLO-**, representado por los señores **NELSON JAVIER CASTRO GUTIERREZ, PABLO ERSAIN RODRÍGUEZ, MANUEL JOSÉ VARGAS MELO, JAVIER ORLANDO LEÓN, ARNUBIO DE JESÚS CARO SEPULVEDA**, debidamente autorizados por la Asamblea General del Sindicato, todos mayores de edad e identificados como aparece al pie de sus firmas, por la otra, al llegarse a un acuerdo dentro de etapa de arreglo directo sobre el Pliego de Peticiones entregado por parte del **EL SINDICATO** a consideración de **LA EMPRESA** el día once (11) de diciembre de dos mil quince (2015). **EL SINDICATO** fue asesorado durante la negociación del pliego de peticiones por el abogado César Luque Fandiño, y el señor Jorge Carrillo, abogado de la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC.

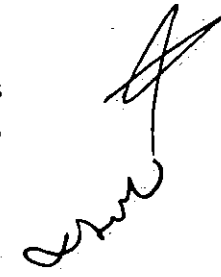
La presente Convención queda consignada en las siguientes cláusulas:

**Capitulo I
NORMAS GENERALES**

Artículo 1º.- RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACION SINDICAL.- La Empresa **CERAMICA SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A.**, o quien haga sus veces, que para efecto de la presente Convención Colectiva de Trabajo que se suscribe, se denominará la **EMPRESA**, reconoce al sindicato de trabajadores de **CERAMICA SAN LORENZO "SINTRACESANLO"** con registro No. 41-20 del Ministerio del Trabajo, o quien lo llegare a sustituir por fusión sindical, que para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo que se suscribe, se denominará el **SINDICATO**, como representante de los trabajadores de la **EMPRESA** para todos los fines que señalan las leyes laborales y las estipulaciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, incluyendo su interpretación y aplicación.

PARAGRAFO: LA **EMPRESA** reconoce a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente al **SINDICATO**, y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores afiliados.

Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a las federaciones y confederaciones, legalmente constituidas, a las cuales esté o se afilie el **SINDICATO**.

1 

Artículo 2º.- LEYES Y DECRETOS POSTERIORES.- Si durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo se dictaren normas o disposiciones legales más favorables para los intereses de los trabajadores, se aplicaran con carácter preferencial e inmediatamente respecto de las normas de la presente convención.

Artículo 3º.- SUSTITUCION PATRONAL.- Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Artículo 4º.- INTEGRIDAD DE LA CONVENCION.- La presente Convención Colectiva garantiza que los beneficios y demás prerrogativas obtenidas anteriormente por el sindicato ante la EMPRESA y que no fueron denunciadas en ésta continuaran vigentes. En consecuencia, esta Convención Colectiva de Trabajo constituye el régimen laboral de regulación de las relaciones entre la Empresa y los trabajadores.

**CAPITULO II
DERECHOS HUMANOS Y GARANTIAS SINDICALES**

Artículo 5º.- PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.- **Días de Permiso:** La Empresa concederá permisos sindicales remunerados para cumplir misiones, asistir a congresos, cursos, conferencias o encuentros de carácter sindical, sean éstos locales, regionales, nacionales o internacionales programados por las federaciones y confederaciones, hasta por ciento diez (110) días calendario al año, es decir, que sumados los permisos concedidos a uno o varios trabajadores, no superen los días indicados. En ningún caso podrán hacer uso de esos permisos más de tres (3) trabajadores a la vez, debiendo EL SINDICATO solicitarlos a la Jefatura de Recursos Humanos o quien haga sus veces con una antelación no inferior a tres (3) días.

Para los negociadores, La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores negociadores de las Convenciones Colectivas de Trabajo, durante las etapas de arreglo directo y prórroga de la misma.

La Empresa reconocerá para el año 2016 la suma de \$15.000 diarios por trabajador con permiso sindical en la ciudad de Bogotá. Para ciudades fuera de Bogotá, Cundinamarca y el extranjero la Empresa reconocerá para el año 2016 la suma de \$30.000 diarios por trabajador con permiso sindical. En el año 2017 el incremento de los viáticos será el correspondiente al promedio de aumento salarial definido para el año 2017.

Parágrafo 1: Cuando un trabajador esté haciendo uso de un permiso sindical remunerado, sus salarios se liquidarán de acuerdo a su salario básico.



Parágrafo 2: Los permisos sindicales no suspenden el Contrato de Trabajo. En consecuencia LA EMPRESA reconoce el tiempo utilizado para la liquidación de las prestaciones sociales.

Artículo 6º.- DESCUENTOS SINDICALES.- La Empresa descontará a cada afiliado a la organización sindical, el uno (1%) de su salario básico mensual. Este valor corresponde a la cuota ordinaria aprobada por la Asamblea de los trabajadores. Con relación a los descuentos extraordinarios, el Sindicato comunicará a la Empresa para que los haga cuando la Asamblea General del Sindicato los apruebe.

La Empresa descontará a los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, el cincuenta por ciento (50%) del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y se entregará a la tesorería del sindicato.

Artículo 7º.- CARTELERAS DEL SINDICATO.- Con el fin de permitirle a la organización Sindical difundir información de interés para sus afiliados, la Empresa instalará para el Sindicato, en el lugar que la Empresa considere más adecuado, una cartelera. La cartelera debe estar sometida a control del Sindicato y lo publicado en ella es de su responsabilidad exclusiva. No podrán publicarse en ella artículos ofensivos contra personas o instituciones, y en caso de que ello ocurra deberán ser retirados de manera inmediata.

**CAPITULO III
DERECHOS Y GARANTIAS ECONÓMICAS**

Artículo 8º.- AUMENTO SALARIAL.- LA EMPRESA incrementará el salario básico de sus trabajadores de la siguiente forma:

Para el primer año de vigencia de la Convención, un aumento al personal que devengue hasta dos punto cinco (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) al 31 de diciembre de 2015 más dos (2) puntos, de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces. Para el personal que devengue más de dos punto cinco (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el incremento será el equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) al 31 de diciembre de 2015 más cero punto setenta y tres (0.73), de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

Para el segundo año de vigencia de la Convención, un aumento al personal que devengue hasta dos punto cinco (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) al 31 de diciembre de 2016 más uno punto cuatro (1.4) puntos, de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces. Para el personal que devengue más de dos punto cinco (2.5) salarios mínimos legales

mensuales vigentes, el incremento será el equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) al 31 de diciembre de 2016 más cero punto cinco (0.5), de conformidad con los datos emitidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- o por la entidad oficial que haga sus veces.

Artículo 9º.- PRIMA DE VACACIONES.- La Empresa reconocerá una prima de vacaciones no salarial equivalente a trece (13) días de salario básico mensual, cada vez que el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. La prima de vacaciones se pagará al trabajador proporcionalmente en el momento de salir a disfrutar este derecho.

Parágrafo. La prima de vacaciones no tiene efectos retroactivos y en consecuencia solo se aplicará a los días que se cuasen a partir del 1 de enero de 2016.

Artículo 10º.- PRIMA EXTRALEGAL- La Empresa reconocerá una prima no salarial equivalente a veintidos (22) días de salario básico, pagadera por semestres de calendario de la siguiente forma: El equivalente a once (11) días de salario básico en el mes de junio y el equivalente a once (11) días de salario básico en el mes de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubiere servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

Artículo 11º.- AUXILIO DE MATRIMONIO.- Dada la importancia de la familia como célula fundamental de la sociedad, la EMPRESA contribuirá con los trabajadores que contraigan matrimonio, un auxilio en dinero, así:

| | |
|----------|------------------------------------|
| Año 2016 | \$167.650,00 |
| Año 2017 | \$167.650,00 más IPC del año 2015. |

La Empresa reconocerá al trabajador (a) el citado auxilio siempre y cuando entregue a Gestión Humana o quien haga sus veces el correspondiente registro civil de matrimonio.

Artículo 12º.- AUXILIO DE NATALIDAD.- La Empresa se asociará al feliz evento del nacimiento de un hijo del trabajador y le otorga un auxilio en dinero equivalente a:

| | |
|----------|--|
| Año 2016 | \$200.000,00 |
| Año 2017 | \$200.000,00 más incremento correspondiente al promedio de aumento salarial definido para el año 2017. |

La Empresa reconocerá al trabajador (a) el citado auxilio siempre y cuando entregue a Gestión Humana o quien haga sus veces el correspondiente registro civil de nacimiento.

Artículo 13º.- AUXILIO EDUCATIVO PARA HIJOS DE TRABAJADORES.- La Empresa concederá un auxilio para los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando preescolar,

primaria, secundaria, técnicos, tecnológicos y universitarios, pagadero en el mes de febrero de cada año, así:

| | |
|---------|---|
| En 2016 | \$80.000,00 |
| En 2017 | \$80.000,00 más incremento correspondiente al promedio de aumento salarial definido para el año 2017. |

Este auxilio será extensivo a todos los hijos de los trabajadores que devenguen hasta 3 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV). Para acceder a este beneficio el trabajador deberá presentar a Gestión Humana los documentos que acrediten la condición de estudiante activo. El plantel donde se cursen los estudios debe estar reconocido y aprobado por el Ministerio de Educación Nacional, y/o la Secretaría de Educación Regional, o la autoridad que corresponda.

Artículo 14°.- KIT ESCOLAR PARA HIJOS DE TRABAJADORES.- La Empresa entregará en el mes de febrero de cada año a los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando kinder, primaria y secundaria, un kit escolar. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá presentar a Gestión Humana los documentos que acrediten la condición de estudiante activo.

Artículo 15°.- AUXILIO PARA ANTEOJOS.- La Empresa pagará a los trabajadores que lo requieran por una vez durante la vigencia de la convención, un auxilio para compra de lentes y montura cuando le sean formulados por la E.P.S. o A.R.L; previa presentación de la respectiva fórmula médica, así:

| | |
|----------|--|
| Año 2016 | \$120.000,00 |
| Año 2017 | \$120.000,00 más incremento correspondiente al promedio de aumento salarial definido para el año 2017. |

Artículo 16°.- AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- Cuando un trabajador al servicio de la Empresa fallezca, la Empresa pagará a quienes el trabajador designe como beneficiarios o en subsidio a quienes acrediten legalmente su condición de herederos, un auxilio en dinero, así:

| | |
|----------|------------------------------------|
| Año 2016 | \$558.750,00 |
| Año 2017 | \$558.750,00 más IPC del año 2015. |

Artículo 17°.- AUXILIO FUNERARIO.- La Empresa reconocerá al trabajador en caso de fallecimiento del cónyuge, compañera (o), hijos propios y/o adoptivos un auxilio económico equivalente a:

| | |
|----------|--|
| Año 2016 | \$400.000,00 |
| Año 2017 | \$400.000,00 más incremento correspondiente al promedio de aumento salarial definido para el año 2017. |

En caso de fallecimiento de padres del trabajador, la Empresa reconocerá un auxilio económico equivalente a:

| | |
|----------|--|
| Año 2016 | \$250.000,00 |
| Año 2017 | \$250.000,00 más incremento correspondiente al promedio de aumento salarial definido para el año 2017. |

La Empresa reconocerá al trabajador el citado auxilio siempre y cuando entregue a Gestión Humana, o quien haga sus veces, los siguientes documentos:

- Solicitud por escrito.
- Partida de defunción.
- Documentos fehacientes que comprueben el parentesco.

Artículo 18º.- VENTA MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN.- La Empresa, de conformidad con la reglamentación expedida por Gestión Humana, venderá productos por ella fabricados a los trabajadores con un descuento del 30% del precio de lista al canal distribuidor. De igual forma, venderá a sus empleados material excedente de su unidad mínima de venta (pallet final lote de producción), denominado "colas de producción", con un descuento del 35% del precio de lista al canal distribuidor.

Se entiende que estos productos comprados por los trabajadores, deberán ser utilizados en su propia vivienda o en la de sus padres.

CAPITULO IV BIENESTAR SOCIAL

Artículo 19º.- ACTIVIDADES DEPORTIVAS.- La Empresa y el Sindicato acuerdan crear un comité bipartito que tendrá como propósito la gestión de las actividades deportivas. Las decisiones se tomarán por consenso, sin perjuicio de la autonomía de la Dirección de la Empresa.

Artículo. 20º.-SUBSIDIO DE ALIMENTACION.- La Empresa pagará a todos sus trabajadores como subsidio de alimentación, el 85% de una comida principal y de un refrigerio, suministrado por un contratista de la Empresa en las instalaciones fabriles. Para el consumo de estos alimentos, la Empresa otorgará un tiempo de 20 minutos para la comida principal y 10 minutos para el refrigerio. El subsidio de alimentación no es factor salarial para ningún efecto.

Artículo. 21º.-CELEBRACIONES ESPECIALES.- La Empresa realizará una actividad en navidad para el personal y para sus hijos hasta 12 años. De igual forma, cuando el trabajador cumpla años, se le servirá en el casino de la Empresa un almuerzo especial y se le entregará una torta para compartir con su familia.

Artículo 22º.- TABLA DE INDEMNIZACIÓN.- En los casos en los cuales la Empresa dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo sin justa causa, pagará al trabajador las indemnizaciones relacionadas en la tabla siguiente, con excepción de quienes se encuentren en período de prueba:

| AÑO | DIAS LEY | ACUMULADO | DIAS ADICIONALES | TOTAL DÍAS |
|-----|----------|-----------|------------------|------------|
| 1 | 30 | 30 | 11 | 41 |
| 2 | 20 | 50 | 12 | 62 |
| 3 | 20 | 70 | 13 | 83 |
| 4 | 20 | 90 | 14 | 104 |
| 5 | 20 | 110 | 15 | 125 |
| 6 | 20 | 130 | 16 | 146 |
| 7 | 20 | 150 | 17 | 167 |
| 8 | 20 | 170 | 18 | 188 |
| 9 | 20 | 190 | 19 | 209 |
| 10 | 20 | 210 | 20 | 230 |
| 11 | 20 | 230 | 20 | 250 |
| 12 | 20 | 250 | 20 | 270 |
| 13 | 20 | 270 | 20 | 290 |
| 14 | 20 | 290 | 20 | 310 |
| 15 | 20 | 310 | 20 | 330 |
| 16 | 20 | 330 | 25 | 355 |
| 17 | 20 | 350 | 25 | 375 |
| 18 | 20 | 370 | 25 | 395 |
| 19 | 20 | 390 | 25 | 415 |
| 20 | 20 | 410 | 25 | 435 |
| 21 | 20 | 430 | 30 | 460 |
| 22 | 20 | 450 | 30 | 480 |
| 23 | 20 | 470 | 30 | 500 |
| 24 | 20 | 490 | 30 | 520 |
| 25 | 20 | 510 | 30 | 540 |

Parágrafo 1: Por fracción de año de servicios se indemnizará proporcionalmente al número de días laborados.

Artículo 23º.- AUXILIO PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA.- La Empresa concederá, por una sola vez durante la vinculación laboral, un auxilio para gastos de escrituración y registro del 35% del valor de la escritura, con un tope de hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 24º.- PERMISOS POR EVENTOS DE SALUD, CALAMIDAD DOMESTICA Y MATRIMONIO. PRÉSTAMOS DE CALAMIDAD.- La Empresa para eventos que por su

gravedad afecten a los trabajadores y su familia, otorgará los siguientes préstamos y permisos remunerados, así:

a) En caso de intervenciones quirúrgicas, enfermedades graves, hospitalización superior a dos (2) días de padres, conyugue, hijos o hermanos que dependan económicamente del trabajador, la Empresa otorgara al mismo un permiso remunerado hasta de tres (3) días a criterio de la persona que la Dirección de la Empresa faculta, si el caso ocurriere en la ciudad habitual de residencia del trabajador, y hasta tres (3) días adicionales de permiso remunerado, si el caso ocurriere fuera de la ciudad habitual de residencia. El permiso correspondiente deberá ser previamente solicitado a la persona facultada para concederlo; de lo contrario se descontará y se tratará como ausencia injustificada.

b) Para matrimonio, por una sola vez, tres (3) días. El permiso correspondiente deberá ser solicitado con 30 días de anticipación.

c) La Empresa concederá préstamos al trabajador con recursos provenientes de un Fondo Rotatorio de Préstamos por Calamidad doméstica creado y reglamentado para tal efecto, el cual es administrado por el área de Gestión Humana o por quien designe la Gerencia General.

Artículo. 25º.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.- La Empresa se compromete a mantener vigente la contratación de una póliza colectiva de vida que ampare en caso de muerte a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia. Esta póliza cubrirá individualmente hasta por un valor equivalente a veinticuatro (24) salarios básicos mensuales, y se pagará a quienes el trabajador designe como beneficiarios o en subsidio a quienes acrediten legalmente su condición de herederos.

Artículo 26º.- RECONOCIMIENTO POR INCAPACIDAD.- Cuando un trabajador cubierto por la presente Convención sea incapacitado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que esté afiliado, por causa de enfermedad común, la Empresa reconocerá al trabajador y hasta por ciento ochenta (180) días, la parte de su salario básico que no sea reconocido por la Entidad Promotora de Salud, es decir, la Empresa pagará para los tres (3) primeros días de incapacidad un auxilio extralegal del 100% del salario básico, y a partir del día décimo (10) de incapacidad, el 80% del salario básico.

Artículo 27º.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.- La EMPRESA no sancionará a ninguno de sus trabajadores sin justificación, sin haber sido escuchado en descargos y sin haberse dado la posibilidad de ser asesorado y acompañado por dos (2) miembros del Sindicato si así lo desea. Cualquier sanción deberá ser impuesta de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



Artículo 28º.- SUBSIDIO DE TRANSPORTE.- La Empresa mantendrá las rutas de transporte y además pagará mensualmente el subsidio legal de transporte a quienes devenguen hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

Artículo 29º.- ADMINISTRACION DEL CASINO.- La Empresa y el Sindicato acuerdan crear un comité tripartito para la buena administración del casino, integrado por 2 representantes del Sindicato, 2 del contratista y 2 de la Dirección de la Empresa. Las decisiones se tomarán por consenso, sin perjuicio de la autonomía de la Dirección de la Empresa.

Artículo 30º.- CAMPO DE APLICACIÓN.- Los beneficios de la presente convención Colectiva de Trabajo, se aplicarán a los trabajadores (as) Sindicalizados de la Empresa y a aquellos que mediante petición escrita dirigida al sindicato y a la Empresa manifiesten adherirse para beneficiarse de la Convención; éstos pagaran la cuota mensual por beneficio de la convención igual a la que pagan los sindicalizados afiliados a la organización sindical. Se exceptúan también las personas con salario integral, período de prueba y contrato de aprendizaje.

Artículo 31º.- VIGENCIA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del primero (1) de enero de 2016.

Artículo 32º.- FOLLETOS. La Empresa se compromete a realizar la publicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de entregar a la organización sindical, 200 folletos impresos de la misma, a más tardar treinta (30) días después de la firma.


Artículo 33º.- FACTOR SALARIAL. Las primas de vacaciones, extralegales y otras primas, gratificaciones, bonificaciones, subsidios, auxilios, beneficios sociales, prestaciones habituales u ocasionales, alimentación, transporte, servicios, y demás beneficios pactados en la presente Convención Colectiva, no son salario, ni factor de salario en ningún caso.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, en Sopó el día primero (1º) de febrero del año dos mil dieciséis (2016), en cuatro ejemplares, uno (1) para LA EMPRESA, uno (1) para EL SINDICATO y dos (2) para el Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Zipaquirá.

POR LA EMPRESA:


ENRIQUE GORDILLO AMADO
CC. 80.425.778

POR EL SINDICATO:


NELSON Y CASTRO G
CC. 11.348.477




ADRIANA MILENA SANCHEZ
CC.52.965.458

ARNUBIO DE JESUS CARO S
CC. 15.485.367

ALBERTO LLANO URIBE
CC. 10.236.643

MANUEL JOSÉ VARGAS M.
CC. 80.541.770

PABLO ERSAÍN RODRÍGUEZ
CC. 80.541.770

JAVIER ORLANDO LEÓN G.
CC. 80.541.770

ASESORES:

JORGE ELEECER CARRILLO
CC. 3.225.905

CESAR LUQUE FANDINO
CC.