

7168001-094

00002430

rad: 30328
eod: 332100
fene: 19-2016

Bucaramanga,

17 6 FEB 2016

MEMORANDO

PARA: Dra NATALIA RUIZ CAMPUZANO
COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Ministerio del Trabajo
Carrera 14 número 99-33
Bogotá, D.C

34

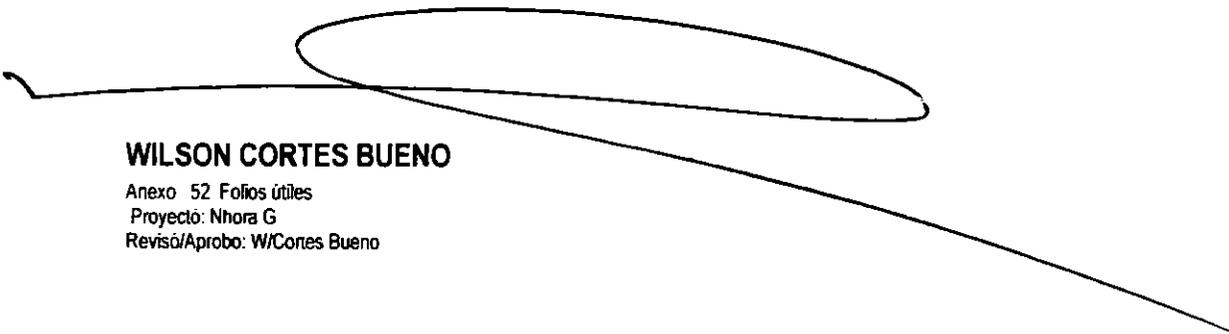
DE: COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

ASUNTO: Envío Constancia de depósito de convención colectiva.

Para su conocimiento y demás fines pertinentes, comedidamente me permito enviarle *Documentos referenciados*

REGISTRO	SINDICATO	FOLIOS	RADICAD O
006 de fecha 15/02//2016	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA CELEBRADA ENTRE INDUSTRIAS PARTMO SA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA , METALURGICA Y MINERO DE SANTANDER "SINTRAMMETALURGICO".	52 FOLIOS	001567 DE 15/02/2016

Cordialmente,



WILSON CORTES BUENO

Anexo 52 Folios útiles
Proyectó: Nhora G
Revisó/Aprobo: W/Cortes Bueno



**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, 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 Santander
Inspectora de Trabajo NHORA GOMEZ SANTOS**

Número 006

001567	CIUDAD DE CARAMANGA	FECHA:	15	02	2016	HORA	8.45 A.M
		DEPOSITANTE					

NOMBRE	JAIME CASTRO OTALORA		
No. IDENTIFICACION	18.916.439 EXPEDIDA EN AGUACHICA		
CUALIDAD	PRESIDENTE SINTRAMMETALURGICO		
RECEPCIÓN D	CALLE 42 NO 14-09 OFICINA 206 EDIFICIO DE LA CUT		
CORRESPONDE A			
No. TELÉFONO	6425136	Correo Electrónico	Jaimeamigo1@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	INDUSTRIAS PARTMO S.A					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, METALURGICA Y MINERO DE SANTANDER "SINTRAMMETALURGICO"					
CUYA VIGENCIA ES	1 DE DICIEMBRE DE 2015 HASTA 30 DE NOVIEMBRE DE 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	90	AMBITO DE APLICACION			Nacional	
					Regional	X
					Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	-----	No. Folios			52 FOLIOS UTILES	

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 terminos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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

NHORA GOMEZ SANTOS
Inspectora de Trabajo

JAIME CASTRO OTALORA
El Depositante

001567

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA
ENTRE INDUSTRIAS PARTMO S.A. Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
METALMECANICA, METALURGICA Y MINERO DE
SANTANDER SINTRAMMETALURGICO SANTANDER.**

En Baramanga, a los cinco (05) días del mes de febrero de dos mil diez y seis (2016), se reunieron en las instalaciones de INDUSTRIAS PARTMO S.A., los señores: ALVARO DUARTE MORA, CELESTINO ARANGO CANO, AMPARO NOGUERA BARON, PEDRO ALONSO DULCEY VESGA, en su condición de Representante Legal de Industrias Partmo S.A y negociadores respectivamente por parte de la empresa, de otra parte los señores: OSCAR MAURICIO BUENO CASTRO, VIRGILIO RAMIREZ PINEDA Y ESPERANZA FLOREZ SANCHEZ, como miembros principales y suplentes de la comisión negociadora en representación de los trabajadores, debidamente asesorados por JAIME CASTRO OTALORA en representación de Sintrammmetalúrgico de Santander y ENRIQUE GUARIN MENDOZA por la CUT Santander; con el fin de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones obrero patronales en el periodo comprendido entre el 1o. de Diciembre de 2015 y el 30 de Noviembre del año 2017.

En la presente convención de acuerdo con lo resuelto por las partes, se incorporaron los puntos vigentes de convenciones anteriores, de tal suerte que ésta contiene la totalidad de las normas que regirán las relaciones entre la empresa y los trabajadores, así como los derechos adquiridos por éstos.

1. RECONOCIMIENTO LEGAL DEL SINDICATO

1.1 La empresa Industrias Partmo S.A., reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Metalúrgica y Minero de Santander, "SINTRAMMETALURGICO SANTANDER", con



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

Personería Jurídica No. 0601 de Mayo 20 de 1970, Resolución 004675 de septiembre 12 de 1991, como representante legal de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo. En consecuencia, el Sindicato frente a la empresa gozará de las prerrogativas y derechos que por Ley, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo debidamente legalizado le correspondan.

1.2 La empresa igualmente aceptará al Sindicato como representante legal de los mismos trabajadores, para efectos de sanciones disciplinarias y como asesor de los trabajadores que fueren despedidos en las gestiones que adelante ante la empresa o las oficinas de trabajo correspondientes.

1.3 Así mismo la empresa aceptara la asesoría que den al Sindicato las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que se halle afiliado el mismo, o a las organizaciones que los trabajadores determinen.

2. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

2.1 La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del primero (1o.) de Diciembre de dos mil quince (2.015) al treinta (30) de Noviembre del año dos mil diez y siete (2.017).

3. VIGENCIA DE TERMINOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS ANTERIORES.

3.1 Las cláusulas, numerales, literales, incisos, paragrafos, apartes y actas que beneficien a los trabajadores en convenciones colectivas anteriores y que no sean modificadas, continuarán vigentes y entrarán a formar parte de la Convención



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

que se firme y se aplicarán a esas normas.

3.2 Para mayor claridad cada uno de los puntos a que se refiere esta cláusula se redactará en forma complementaria de cada norma con el fin de recopilar en un solo texto todos los derechos convencionales, legales y extralegales de los trabajadores.

3.3 La empresa entregará a cada trabajador (a) un folleto de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, sesenta (60) días después de la firma de la Convención.

4. CONTRATOS DE TRABAJO.

4.1 Los contratos de trabajo entre la empresa y sus trabajadores, serán de duración indefinida, siendo terminados solamente por las causales establecidos en los Artículos 5° de la Ley 50 de 1990, el artículo 7o. del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y su párrafo transitorio, para esta clase de contratos.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado:

(i) La empresa podrá contratar a un número de treinta (30) trabajadores a término fijo de un (1) año, para incremento de producción y ventas. Si pasado el año el trabajador continuare al servicio de la empresa, su contrato se entenderá celebrado a término indefinido.

(ii) Durante cada año de vigencia de la presente Convención, la Empresa contratará a ocho (8) trabajadores a término indefinido de quienes hayan estado vinculados temporalmente a la empresa. Si la empresa lo requiere podrá dentro del primer año de vigencia de la convención contratar a un número superior a ocho (8).

(iii) En caso de que la Empresa requiera de más personal bajo



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

esta modalidad de contrato, la empresa estudiará con el Sindicato el número de trabajadores que requieran.

4.2 A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajador que firmare más de dos (2) contratos a término fijo automáticamente pasará con contrato a término indefinido.

4.3 Los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, para efectos de la antigüedad en la empresa Industrias Partmo S.A. se tomará como fecha de inicio la del contrato de trabajo vigente ininterrumpido. Se exceptúan de considerar esta antigüedad los casos o situaciones en que por ley o norma convencional expresa se señale regla o regulación diferente.

5. INDEMNIZACION POR DESPIDO

5.1 Cuando la empresa despida a sus trabajadores alegando justa causa y esta no llegare a demostrarse ante las autoridades judiciales, la empresa reconocerá la indemnización que se decide en proceso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

PARAGRAFO: El trabajador que pasare de contrato a término fijo a contrato a término indefinido y fuere despedido por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002, la empresa se compromete a enganchar a otra persona con contrato a término indefinido de los treinta (30) contratos a término fijo, lo que hará en un tiempo máximo de treinta (30) días.



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

6. COMITE OBRERO – PATRONAL

6.1 En la Empresa Industrias Partmo S.A., seguirá funcionando un Comité Obrero - Patronal integrado por cuatro (4) miembros con sus respectivos suplentes; dos (2) principales con suplencia elegidos por la empresa y dos (2) principales con suplencia elegidos por el sindicato.

6.2 Los miembros suplentes reemplazarán a los principales en sus faltas temporales o cuando estén impedidos para actuar por constituir su testimonio prueba en contra o a favor del trabajador que ha incurrido en una falta sujeta a sanción.

6.3 El periodo de los miembros del Comité Obrero - Patronal será de seis (6) meses, pero podrán ser reelegidos indefinidamente.

6.4 La empresa garantizará a los miembros principales y suplentes que representan a los trabajadores en el Comité Obrero - Patronal, que durante su ejercicio y seis (6) meses después de haber sido relevados del mismo por Asamblea General o Junta Directiva del Sindicato, no podrán ser despedidos por la empresa sin justa causa, ni serán desmejorados de sus funciones normales de trabajo.

En caso de renuncia intempestiva o por cualquier otro motivo imprevisto queden vacantes los cargos de los representantes del Comité Obrero - Patronal por parte de los trabajadores, éstos podrán ser nombrados por la Junta Directiva del Sindicato y tendrán el mismo poder mientras son ratificados por Asamblea General en reunión posterior a su nombramiento.

En caso de no ser ratificados por la Asamblea éstos perderán ipsofacto todos los derechos que como miembros del Comité tenían.



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

6.5 Los miembros del Comité Obrero - Patronal podrán ser removidos a solicitud de la empresa o del Sindicato cuando sea notoria su parcialidad o sus decisiones sean contrarias a la realidad de los hechos y a la Ley.

6.6 FUNCIONAMIENTO DEL COMITE OBRERO PATRONAL

6.6.1 El Comité se reunirá ordinariamente el día miércoles a las 9 a.m. de cada semana y extraordinariamente a solicitud de cualquiera de las partes, la cual indicará el problema que se va a tratar; las reuniones del Comité se llevarán a cabo en la sala de juntas de la planta de la compañía, si se presentan problemas la reunión se realizará en otro sitio de común acuerdo entre las partes. Para las sesiones ordinarias las partes entregarán los puntos a tratar un día antes de la reunión de dicho Comité.

6.6.2 Actuará como secretario (a) en las reuniones del Comité Obrero - Patronal un digitador(a) que facilitará la empresa y que no hará parte de dicho Comité.

6.6.3 El Comité llevará en orden cronológico y debidamente numeradas las actas de reuniones, las cuales deberán ser firmadas por todos los miembros a quienes se les darán copias auténticas de las mismas. Al término de la reunión el original quedará en los archivos del Comité.

6.6.4 Cuando se trate de problemas técnicos, las partes podrán asesorarse del personal especializado que juzgue conveniente, el cual en éste caso se limitará a absolver las preguntas concretas del tema pero sin derecho a voto.

7. FUNCIONES DEL COMITÉ

7.1 Corresponde al Comité Obrero - Patronal estudiar y decidir soluciones que se encuentren aceptables sobre los problemas que se presenten entre la empresa y sus trabajadores y velar porque las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un ambiente de cordial entendimiento conforme a lo prescrito en el

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

Reglamento Interno de Trabajo y/o Código Sustantivo del Trabajo.

7.2 El Comité tendrá facultad para investigar las faltas disciplinarias e infracciones que les sean imputadas a los trabajadores tanto individual como colectivamente y allegar las pruebas necesarias para poder aplicar con justicia y equidad las sanciones o despidos que a cada caso correspondan de conformidad con el Reglamento Interno y el Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO: La empresa cuando pase una carta de llamado de atención a un trabajador (a) ésta será firmada por el Jefe de Departamento. Todo llamado de atención y sanción que el trabajador (a) tenga con anterioridad al 30 de Noviembre de dos mil diez (2010) les será retirado de la Hoja de vida.

7.3 El Comité podrá ampliar el radio de acción de sus funciones, previo acuerdo unánime entre las partes y suscripción de acta especial.

Las decisiones del Comité Obrero - Patronal se tomarán por acuerdo entre las partes.

7.4 PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y/O DESPIDOS

7.4.1 Cuando un trabajador cometa una falta el Jefe de Desarrollo Humano o quien haga sus veces en un cargo de igual o de mayor jerarquía, comunicará al trabajador inculpado por escrito, con copia al Comité Obrero - Patronal dentro del día hábil siguiente en que se cometió la supuesta infracción, señalando el hecho, a fin de que ésta proceda a reunirse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación escrita para que estudie o resuelva si es el caso, aplicar sanción o despedir al trabajador. Citando a una primera instancia.

7.4.2 PRIMERA INSTANCIA.- La primera instancia se realizará



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

con dos (2) representantes del Comité Obrero - Patronal por parte de la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores en el Comité Obrero - Patronal.

PARAGRAFO: Para efectos de que el trabajador (a) presuntamente inculpado tenga conocimiento en el desarrollo del Comité, éste participará desde el comienzo hasta el final de dicho comité.

7.4.3 Cuando no haya acuerdo entre las partes se levantará un acta en la cual se dejará constancia de las pruebas allegadas, de los descargos del trabajador inculpado y en la cual cada una de las partes fundamentará y explicará sus razones, terminando la reunión en cada instancia con la firma de las partes en el acta, pasando el caso a una segunda instancia.

7.4.4 SEGUNDA INSTANCIA.- Dicha acta pasará al estudio y revisión del Director del Departamento de Desarrollo Humano o quien haga sus veces y de un directivo sindical de Sintrammmetalurgico de Santander o un miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos del mismo Sindicato donde nuevamente se analizará el caso.

Si no hay acuerdo, las partes fundamentarán en acta su posición sobre el caso, terminando la segunda instancia con la firma de las partes en el acta y ésta pasara a una tercera instancia.

7.4.5 TERCERA INSTANCIA.- La tercera instancia la integrarán el Representante Legal de la empresa y/o el Subgerente quienes estudiaran el expediente y oirán los argumentos de un Ejecutivo de la Federación a que se encuentre afiliado el Sindicato y oirán al trabajador inculpado. Dando el Representante Legal y/o el Subgerente el fallo final en forma escrita a cada una de las partes con copia al interesado.

7.4.6 Los fallos que se dicten en cualquiera de las tres (3) instancias serán inapelables salvo lo de Ley.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

7.4.7 Si el Comité Obrero - Patronal no llegare a reunirse por falta de los representantes del Sindicato o éstos se retiran de la reunión del Comité Obrero - Patronal, sin solicitar receso o sin firmar las actas, se entenderá que la empresa queda facultada para aplicar la sanción o despido conforme a lo prescrito en el Reglamento Interno o Código Sustantivo del Trabajo.

Si la reunión no se efectuare por falta de los representantes de la empresa o éstos se retiran de la reunión sin solicitar receso o sin firmar las actas del Comité Obrero - Patronal, se entenderá que ésta desiste de la petición de sanción o despido.

7.4.8 Cada instancia deberá ser fallada a más tardar dos (2) días hábiles después de su conocimiento.

7.4.9 Los días dominicales y festivos no interrumpirán el cumplimiento de una sanción impuesta, quedando estos días dentro del tiempo de la sanción.

La sanción surtirá efecto a partir del día hábil siguiente de emitir el fallo.

7.4.10 Por el anterior procedimiento se encausarán todas las infracciones o faltas disciplinarias que cometa un trabajador tanto individual como colectivamente de acuerdo al Reglamento Interno y/o Código Sustantivo del Trabajo.

En ningún caso el trabajador (a) podrá ser despedido por el Artículos 5° de la Ley 50 de 1990 o por el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, o suspendido de sus labores hasta tanto no se cumpla el proceso establecido convencionalmente en sus diferentes instancias.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

8. COMITE PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.- COPASST.

La empresa cumplirá la Ley 9 de 1979, y a la Resolución 02400 de 1979, al Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, a la Resolución No. 1016 de Marzo 31 de 1989, el Decreto 1295 de 1994, Decreto 1443 de 31 de julio de 2014, normas que regulan y definen lo relacionado a la Seguridad Social, Seguridad e Higiene Industrial.

Igualmente seguirá operando el Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo COPASST compuesto por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes del sindicato con sus respectivos suplentes.

La empresa garantizará a los miembros principales y suplentes que representan a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, que durante su ejercicio y seis (6) meses después de haber sido relevados del cargo, no podrán ser despedidos por la empresa sin justa causa, ni serán desmejorados de sus funciones normales de trabajo. En caso de renuncia intempestiva o por cualquier otro motivo imprevisto queden vacantes los cargos de dicho Comité por parte de los trabajadores, éstos podrán ser nombrados por la Junta Directiva del Sindicato y tendrán el mismo poder mientras son ratificados por Asamblea General en reunión posterior a su nombramiento.

En caso de no ser ratificados por Asamblea, éstos perderán ipsofacto todos los derechos que como miembros del Comité tenían.

El Comité funcionará de acuerdo a los decretos y resoluciones aplicables a la seguridad y salud laboral vigentes; así mismo se regirá por las Sigüientes normas:

- 1. - Se reunirá ordinariamente cada quince (15) días y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes, en dicha convocatoria se informará de los puntos a tratar en la reunión.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

PARAGRAFO: La empresa facilitará un(a) digitador(a) para elaborar los trabajos que requiera el Comité, la cual no hará parte de dicho Comité.

2. - El Comité adelantará programas de educación y capacitación a todos los trabajadores de la empresa dentro de su jornada laboral, sin interrumpir el proceso productivo. Estos cursos se dictarán en los siguientes meses: Febrero, Junio y Octubre de cada año.

Para la capacitación del personal, la empresa mandará a imprimir una cartilla la que se entregará a todos los trabajadores: en dicha cartilla se indicarán todos los riesgos de accidente y contaminación existentes en cada sección y su forma de prevenirlos.

PARAGRAFO: Cuando ingrese un trabajador nuevo a la empresa a éste se le entregará una cartilla cuando ingrese a laborar a la planta.

3. - El Comité adelantará un estudio evaluativo de riesgos y seguridad y medio ambiente que defina los correctivos necesarios de aplicar en cada caso. Para este estudio u otros que realice el Comité podrá asesorarse de las entidades y/o personas que considere necesarias.

4. - Es entendido que para las reuniones ordinarias o extraordinarias los dos (2) representantes de los trabajadores gozarán de permiso remunerado por el día de la reunión.

Para las actividades acordadas por el Comité éste definirá el número de horas o días que sus miembros necesiten para el desarrollo de las mismas.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.****9. HORARIO DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTO DE RECARGOS LEGALES.**

9.1 La empresa tal como lo ha venido haciendo hasta la fecha, reconocerá el valor de los recargos legales por el trabajo nocturno, horas extras y trabajo en dominicales y festivos que hayan sido previamente autorizados. Dichos recargos deberán incluirse quincenalmente en las planillas de pago, entendiéndose que se cancelarán en la quincena siguiente a aquella en que se haya laborado.

9.2. La jornada de trabajo en Industrias Partmo será de 46.5 horas semanales en cada turno, en el siguiente horario por turno de trabajo:

TURNO DE LA MAÑANA

El personal del turno de la mañana iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a las 6:00 de la mañana y suspenderá labores a la 1:55 de la tarde, con salida de la empresa a las 2:00 de la tarde, de lunes a viernes y el día sábado iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a las 6:00 de la mañana y suspenderá labores a las 12:25 de la tarde, con salida de la empresa a las 12:30 de la tarde.

TURNO DE LA TARDE

El personal del turno de la tarde iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a la 2:00 de la tarde y suspenderá labores a las 9:55 de la noche, con salida de la empresa a las 10:00 de la noche, de lunes a viernes y el día sábado iniciará labores en el puesto de trabajo asignado a las 12:30 de la tarde y suspenderá labores a las 6:55 de la noche, con salida de la empresa a las 7:00 de la noche.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

PARAGRAFO. Servicio de Transporte. La empresa suministrará o garantizará el servicio de transporte, a través de un medio seguro y cómodo, previa evaluación en el Comité Obrero Patronal de las restricciones y necesidades que surjan en el momento de su aplicación, entendiéndose que los trabajadores no tendrán que asumir gastos superiores al auxilio de transporte legal vigente.

9.3. La empresa Industrias Partmo S.A. concederá a todos los trabajadores (as) un descanso remunerado de veinte (20) minutos en el turno de la mañana de lunes a sábado y un descanso remunerado de veinte (20) minutos en el turno de la tarde de lunes a sábado.

A las personas que laboran en el horno la empresa les dará veinte (20) minutos para su desacaloramiento, éstos serán trasladados a otro sitio de trabajo sin parar la producción.

PARAGRAFO. La empresa mantendrá en estos descansos los vestieres abiertos.

9.4. La empresa implementará las movilizaciones de personal que estime conveniente para la implantación del turno de la tarde.

9.5. Cuando un trabajador por motivos excepcionales, solicite la reubicación de un turno específico o el cambio del que le corresponda y no hubiese sido posible llegar a un acuerdo con la empresa, la situación será estudiada por el comité Obrero - Patronal, ante quien se seguirán las instancias establecidas en la Convención Colectiva.

9.6. La empresa concederá a la entrada de todos los turnos de trabajo cuatro (4) retardos de cinco (5) minutos cada uno al mes, no acumulables por cada trabajador.



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

10. DESCUENTOS SINDICALES

10.1 La empresa hará a sus trabajadores los siguientes descuentos sindicales:

10.1.1 Las cuotas ordinarias establecidas por el Sindicato a quienes se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

10.1.2 Las cuotas extraordinarias y multas ordenadas por el sindicato a sus afiliados.

10.1.3 El valor de los primeros quince (15) días de salario por el primero y segundo año pactados en la presente Convención Colectiva a quienes se beneficien de ella, o a quienes entren a beneficiarse.

10.1.3.1 Estos descuentos se pagarán a la Tesorería del Sindicato previa presentación de la relación de descuentos correspondientes que pase la Tesorería del Sindicato, con relación al numeral. 10.1.1.

10.1.4 La empresa efectuará los respectivos descuentos por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y auxilio convencional.

Estas sumas las girará a las respectivas tesorerías los días tres (3) y dieciocho (18) de cada mes, en caso de que alguno de estos días sea festivo el giro se hará el día hábil anterior, así mismo entregará el listado de beneficiarios de la Convención con salarios y descuentos sindicales en forma mensual.

11. PERMISOS REMUNERADOS

11.1. La empresa Industrias Partmo S.A., reconocerá a sus

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

trabajadores los siguientes permisos remunerados:

11.1.1. Para asistir a cursos de capacitación sindical y/o cooperativa hasta por un total de noventa (90) días hábiles acumulables al año. La solicitud de este permiso debe hacerse por escrito con una anticipación no menor de cinco (5) días y posteriormente deberá acreditarse la asistencia al curso.

11.1.2. Para asistir a congresos sindicales y/o cooperativos veinticinco (25) días hábiles acumulables al año. La solicitud de este permiso deberá hacerse por escrito con una anticipación no menor de cinco (5) días y posteriormente deberá acreditarse la asistencia al respectivo congreso.

11.1.3. Para diligencias de carácter sindical diecisiete (17) días de permiso remunerado por cada mes. Para la Comisión de Reclamos la empresa reconocerá permiso cuando por razones sindicales las circunstancias así lo requieran y por el tiempo que sea indispensable para realizarlas.

Estos permisos remunerados deberán solicitarse por escrito con veinticuatro (24) horas de anticipación.

11.1.4. Para calamidad doméstica la empresa concederá hasta tres (3) días hábiles por enfermedad grave o delicada, certificada por el médico en cada caso del cónyuge, padres, hermanos, hijos, compañera (o) permanente del trabajador (a) debidamente registrados. Por muerte del cónyuge, padres, hermanos, hijos, compañera (o) permanente del trabajador (a) debidamente registrados, la empresa concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, que no se entienden adicionales al permiso de luto señalado en la ley.

11.1.4.1. Si el hecho sucede fuera de Bucaramanga, la empresa deberá ampliar dichos permisos hasta por cinco (5) días, teniendo en cuenta el tiempo de ida y regreso al lugar de las circunstancias

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

que originen la calamidad.

11.1.5. Por matrimonio del trabajador (a) hasta por seis (6) días hábiles.

11.1.6. La empresa reconocerá permiso remunerado hasta por catorce (14) días mensuales y acumulables de un mes para otro, para realizar gestiones relacionadas con la Cooperativa de los Trabajadores de "Cootrafil" Ltda.

11.1.7. Por maternidad o aborto debidamente comprobado de la esposa o compañera del trabajador hasta por tres (3) días.

11.1.8. La empresa en caso de muerte de un trabajador (a), de común acuerdo con el sindicato designará una comisión de trabajadores para que representen a sus compañeros en las honras fúnebres de acuerdo al régimen interno de la empresa.

11.1.9. La empresa reconocerá permiso remunerado por los días que sesione el Comité Obrero - Patronal de manera ordinaria o extraordinaria.

11.2. La empresa pagará el subsidio de transporte correspondiente a los días de permiso sindicales o cooperativos.

11.3. En ningún caso el trabajador podrá retirarse de la empresa sin haber solicitado y obtenido el respectivo permiso.

11.4. Los permisos debidamente autorizados por la empresa no afectarán en ningún caso el pago de dominicales y festivos.

11.5. La empresa concederá permiso no remunerado a los trabajadores (as) para llevar a sus hijos, cónyuge, compañera (o) permanente del trabajador (a) y sus padres a consulta médica. El tiempo se puede pagar o descontar dentro de los quince (15) días siguientes.

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

11.6. La empresa pasará al teléfono a los representantes del Sindicato durante los turnos y en los descansos prestará el teléfono para hacer llamadas locales relacionadas con actividades sindicales.

11.7. La empresa a los trabajadores que lleven laborando más de veinte (20) años, les dará como permiso remunerado dos (2) sábados por cada año no acumulables de un año para otro y se solicitarán mínimo con veinticuatro (24) horas de anticipación.

11.8. También se acordó que la empresa concederá durante cada año de vigencia dos (2) permisos remunerados para los miembros del Comité de Deportes.

12. APRENDIZAJE EN EL SENA.

12.1. Los cupos de aprendizaje en el SENA que de acuerdo con las leyes corresponda contratar a Industrias Partmo S.A., serán asignados de manera preferente a los hijos o familiares de los trabajadores de la empresa que se beneficien de la presente Convención Colectiva, supeditados a la existencia de las especialidades que se deriven de las necesidades del desarrollo de la empresa.

13. GARANTIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SE HALLEN TRABAJANDO Y ESTUDIANDO.

La empresa se compromete a mantener a los trabajadores que se hallen estudiando en turno que no obstaculice sus estudios por cuestiones de horario de trabajo, siempre y cuando presente a la empresa el certificado de estudio expedido por el plantel correspondiente con su horario de clase.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.****14. SERVICIO DE ENFERMERIA**

14.1. La empresa Industrias Partmo S.A., mantendrá a sus trabajadores el servicio de enfermería en forma permanente en los dos (2) turnos con sus respectivas enfermeras auxiliares, garantizando con esto un servicio oportuno y eficiente a los trabajadores.

14.2. La empresa suministrará a sus trabajadores (as) el servicio de transporte hasta los centros asistenciales en casos de emergencia.

15. PAGO DE INCAPACIDADES.

15.1. La empresa se compromete a pagar a sus trabajadores (as) los primeros dos (2) días de incapacidad que no cubre la E.P.S. Igualmente la diferencia entre el valor que reconoce la E.P.S. y lo que le corresponda por su salario básico, hasta por doscientos ochenta y cinco (285) días de incapacidad. Entendiéndose que siempre al trabajador se le liquidará completa la respectiva quincena, cuando éste se encuentre incapacitado. Estos mismos derechos serán extensivos en casos de intervenciones quirúrgicas, hospitalización y maternidad; en casos especiales el sindicato y la empresa estudiarán la posibilidad de reconocer lo aquí pactado para otras clases de incapacidades.

15.2. Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante doscientos ochenta y cinco (285) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

Cuando en razón de lo anterior la empresa prescinda de sus servicios, le otorgará un auxilio equivalente a ciento quince (115) días de su salario básico y por una sola vez.

Al trabajador que por accidente de trabajo pierda capacidad laboral total o parcial, sufra mutilaciones o secuelas permanentes debidamente certificadas por el médico de la A.R.L. y que continúe al servicio de la empresa, ésta le dará un auxilio equivalente a ochenta y cinco (85) días de su salario básico por una sola vez, esto sin perjuicio de las indemnizaciones legales.

16. DOTACIONES

16.1 La empresa Industrias Partmo S.A., suministrará a cada uno de los trabajadores (as) a su servicio tres (3) dotaciones anuales de calzado, pantalón y camisa para hombre, delantal camisero para dama y una toalla de buena calidad con las siguientes medidas 80 x 45 cm. Si la trabajadora desea podrá pedir la dotación de pantalón con diseño para dama con su respectiva camisa, igualmente dotara de botas de seguridad a todo el personal.

La empresa presentará la muestra de la dotación del calzado, overol, batas y toalla, al Comité Obrero - Patronal para que éstos den el concepto sobre la buena calidad y confección antes de comprarla.

Dicha dotación se entregará en las siguientes fechas:

La primera, en los primeros diez (10) días del mes de Abril, la segunda en los primeros diez (10) días del mes de Agosto, la tercera en los primeros diez (10) días del mes de Diciembre de cada año.

16.2 En caso de que uno o varios trabajadores requieran una



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

dotación adicional por fuera de las aquí pactadas, éstos comunicarán al Sindicato para que estudien la necesidad en cada caso y se efectúe la entrega de dichas prendas por parte de la empresa. El personal deberá utilizar la dotación que le sea entregada para sus labores, por la empresa, y en caso de que no lo haga perderá el derecho a recibirla.

16.3 También dotará de guantes de carnaza largos, guantes de caucho para lavado y limpieza, guantes de tela para prensas hidráulicas, gafas y monogafas de seguridad, mascarillas respiradoras con filtros de seguridad, delantales de cuero e impermeables, cascos, audífonos y ventiladores al personal que lo solicite y en cuyo puesto se requiera.

Al personal que labora en los hornos se le suministrará capas impermeables para los casos de lluvia, que se regirá por el reglamento de uso de implementos de seguridad.

16.4-La empresa entregará dos (2) rollos de papel higiénico de buena calidad y una bolsa de jabón detergente de 250 grs. a cada trabajador en los primeros cinco (5) días de cada mes.

16.5 La empresa seguirá manteniendo en buen estado dos (2) surtidores de agua con su respectivo filtro y conexión directa de la red.

17. SUBSIDIO DE TRANSPORTE.

La empresa Industrias Partmo S.A., se compromete a pagar a todos y cada uno de sus trabajadores el subsidio de transporte que la ley señale, sin restricciones de distancia del sitio de trabajo.



FILTROS Partmo

CÁLIDAD SERVICIO Y ECONOMÍA.

18. VESTIERES Y SECCIONES PARA ASEO PERSONAL.

La empresa mantendrá en buen estado y en condiciones higiénicas y ambientales los vestieres con sus gabinetes metálicos y las secciones de aseo personal tanto de hombres como de mujeres.

19. CAFETERIA PARA TOMAR ALIMENTOS

19.1. El Comité Obrero – Patronal participará en la selección de la administración de la cafetería existente y destinada para que los trabajadores tomen sus alimentos, estableciendo la empresa contratos de duración de un (1) año con el mejor proponente y durante el desarrollo del contrato supervisará la calidad y precios de los productos ofrecidos a los trabajadores en la cafetería.

19.2. La empresa seguirá manteniendo el local para el funcionamiento de la cafetería para tomar alimentos en buenas condiciones, y así mantendrá una dotación de sillas cómodas.

19.3. La empresa mantendrá la dotación de una greca, licuadora y estufa para el servicio de la misma; igualmente se compromete a mantener en buen estado el gas natural más no el pago del consumo del mismo.

La empresa dará un auxilio por la suma de UN MILLON SETECIENTOS NUEVE MIL PESOS (\$1.709.000.00) para el primer año de vigencia y UN MILLON OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL SEISCIENTOS PESOS (\$1.828.600.00), para el segundo año de vigencia, que serán distribuidos equitativamente entre todos los trabajadores(as) beneficiarios de la presente convención, siendo cancelado por nómina a los

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

trabajadores(as) en dos grupos, el quince (15) y treinta (30) de Mayo de cada año respectivo.

PARAGRAFO: las sumas entregadas por Auxilio de Cafetería en cada año de vigencia no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia regirse por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

20. PAGO DE COMIDAS Y ALMUERZOS.

Cuando por circunstancias especiales el trabajador (a) tenga que laborar en jornadas continuas superiores a dos (2) horas de jornada ordinaria, ocho (8) horas diarias, la empresa pagará la comida o el almuerzo a los trabajadores (as) que por estas circunstancias tengan que laborar en esta jornada.

Queda entendido que el trabajador (a) solo tendrá derecho a recibir una sola comida durante su jornada de trabajo. Cuando el trabajador (a) labore doble jornada tendrá derecho a recibir almuerzo y comida.

PARAGRAFO: las sumas que la empresa cancela por concepto de almuerzos o comidas no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

21. COMISARIATO.

21.1. La empresa garantizará el funcionamiento del comisariato a través de una entidad especializada (supermercado) en el expendio de artículos de primera necesidad y precios más favorables del mercado.

El valor de los productos retirados del comisariato se descontará al trabajador (a) en dos (2) partes iguales en la dos (2) quincenas

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

siguientes.

PARAGRAFO: La empresa durante cada año de vigencia incrementará el valor del I.P.C. a 31 de Diciembre de cada año, los pedidos que hagan los trabajadores al comisariato, siendo la base para el primer año de vigencia de la Convención, la suma de CIENTO VEINTICINCO MIL PESOS (\$125.000.00) establecidos por la Empresa para el año 2.015 y la base para el segundo año de vigencia de la Convención, se entiende que es el valor base del año 2.016 más el I.P.C. al 31 de Diciembre de 2.016.

22. SERVICIO MEDICO ASISTENCIAL PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES.

La Empresa Industrias Partmo S.A., concederá un auxilio por la suma de CUATRO MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS (\$4.797.000.00) para el primer año y CINCO MILLONES CIENTO TREINTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$5.132.800.00) para el segundo año de vigencia, con el fin de auxiliar a los trabajadores en las consultas médicas, intervenciones quirúrgicas, hospitalización y adquisición de droga. Dicho auxilio será distribuido en partes iguales a los trabajadores (as) beneficiarios de la Convención Colectiva; el valor será cancelado por nómina a los trabajadores (as) en dos grupos el quince (15) de Julio y el treinta y uno (31) Julio de cada año respectivo.

PARAGRAFO: Las sumas entregadas por concepto de auxilio Médico Asistencial para trabadores y familiares no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se registrá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

23. AUXILIO DE MATERNIDAD.

La empresa Industrias Partmo S.A., pagará a cada trabajador la suma de CIENTO SIETE MIL PESOS (\$107.000.00) para el primer año y CIENTO CATORCE MIL QUINIENTOS PESOS (\$114.500.00) para el segundo año de vigencia, en caso de maternidad o aborto de la esposa o compañera permanente del trabajador. Los trabajadores deberán registrar a su esposa o compañera permanente ante la empresa con un tiempo no inferior a treinta (30) días.

PARAGRAFO. Este auxilio será pagado a la trabajadora de Filtros Partmo S.A., por su maternidad o aborto, además se le seguirá reconociendo la licencia de maternidad a las trabajadoras en un tiempo de catorce (14) semanas, distribuidas de acuerdo a lo definido en la normatividad respectiva.

PARAGRAFO. Las sumas entregadas por este concepto de auxilio de maternidad, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se registrará por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

24. AUXILIO DE DEFUNCION.

24.1 La empresa industrias Partmo S.A. auxiliará con la suma de DOSCIENTOS SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$206.500.00) para el primer año y DOSCIENTOS VEINTI UN MIL PESOS (\$221.000.00) para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, al trabajador(a) en caso de defunción de la esposa(o), compañera(o) permanente del trabajador(a), padres e hijos; también los hermanos que dependan económicamente del trabajador. Para cualquier caso se debe presentar certificación de defunción a la Empresa.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

PARAGRAFO: El pago de dicha suma lo efectuará la empresa en el mismo momento en que el trabajador (a) presente el certificado de defunción en que conste cada caso y que se demuestre la dependencia económica en caso de los hermanos.

24.2. Cuando sea el trabajador(a) el que fallezca la empresa dará un auxilio económico a los beneficiarios directos del trabajador(a) fallecido, por la suma de SEISCIENTOS VEINTINUEVE MIL PESOS (\$629.000.00) para el primer año de vigencia y SEISCIENTOS SETENTA Y TRES MIL PESOS (\$673.000.00) para el segundo año de vigencia fuera de lo establecido por Ley.

PARAGRAFO. Las sumas entregadas por concepto de auxilio de defunción, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

25. AUXILIO PARA GAFAS.

La empresa dará la suma de UN MILLON VEINTISIETE MIL PESOS (\$1.027.000.00) para el primer año de vigencia y UN MILLON NOVENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1.098.900.00) para el segundo año de vigencia, como auxilio para gafas los cuales serán distribuidos entre los trabajadores que se beneficien de la presente Convención y en cada caso cuando le sean formuladas por los médicos de la E.P.S. Esta distribución se hará de acuerdo a la reglamentación establecida en el Comité Obrero - Patronal.

Si durante el año no se alcanzare a utilizar las sumas antes mencionadas el sobrante se distribuirá entre los trabajadores a quienes les hayan formulado gafas, si se presentare el caso que durante el primer año de vigencia de la convención, no se beneficiare ningún trabajador del auxilio, la totalidad del mismo se acumulará para el siguiente año. Si se presentare el caso de solicitud de auxilio durante el primer año de vigencia y este ya

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

esté agotado, se recurrirá a un adelanto del auxilio establecido para el segundo año de vigencia de acuerdo con la reglamentación del Comité Obrero - Patronal al respecto.

PARAGRAFO. Las sumas entregadas por este concepto de auxilio de gafas, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia debe regirse por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

26. AUXILIO DE EDUCACION.

26.1 La empresa Industrias Partmo S.A., concederá a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo un auxilio de TRES MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL PESOS (\$3.942.000.00) para el primer año y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS DIEZ Y SIETE MIL NOVECIENTOS PESOS (\$4.217.900.00) para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Esta cantidad será distribuida entre los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios de preescolar, primaria, secundaria y universidad.

26.2 La empresa concederá doce (12) becas anuales para primaria de CINCUENTA Y TRES MIL QUINIENTOS PESOS (\$53.500.00) para el primer año y doce (12) becas anuales de CINCUENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS PESOS (\$57.200.00) cada una para el segundo año de vigencia. Para secundaria concederá doce (12) becas anuales de SESENTA Y TRES MIL CIEN PESOS (\$63.100.00) para el primer año y doce (12) becas anuales de SESENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS (\$67.500.00) cada una para el segundo año.

Para universidad dos (2) becas de CIENTO CINCO MIL PESOS (\$105.000.00) para el primer año y dos (2) becas para el segundo año por un valor de CIENTO DOCE MIL TRESCIENTOS PESOS

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

(\$112.300.00) cada una.

Estas becas serán distribuidas a los hijos de los trabajadores (as) que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo y que se hallen cursando estudios primarios, secundarios o universitarios; teniendo en cuenta que por cada trabajador beneficiario se le adjudicará máxima una (1) beca por cada año de vigencia.

Tendrán derecho a estas becas los hijos de los trabajadores (as) que demuestren las mejores calificaciones ante el Comité Obrero Patronal. Para tener derecho a este beneficio los trabajadores deberán acreditar que sus hijos se hallan cursando estudios y para ello presentarán la constancia de matrícula del respectivo plantel.

26.3 Igualmente la empresa dará la suma de UN MILLON SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1.648.900.00) para el primer año de vigencia y UN MILLON SETECIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS PESOS (\$1.764.300.00) para el segundo año de vigencia, los cuales serán distribuidos entre los trabajadores (as) que se beneficien de la Convención, que cursen estudios técnicos, comerciales, secundarios, universitarios y de complementación. La distribución de dicho auxilio se hará mediante un reglamento que elaborará el Comité Obrero patronal.

PARAGRAFO: Las sumas antes señaladas de esta cláusula serán canceladas en la segunda quincena del mes de Febrero de cada año.

PARAGRAFO. Las sumas entregadas por este concepto de auxilio de educación en todos sus apartes, dada su naturaleza no son factor de salario por no retribuir en forma alguna al servicio prestado y en consecuencia se registrá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

27. COMITE DE DEPORTES.

27.1. Industrias Partmo S.A., auxiliará con la suma de UN MILLON TREINTA MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$1.030.400,00) para el primer año de vigencia y UN MILLON CIENTO DOS MIL QUINIENTOS PESOS (\$1.102.500,00) para el segundo año de vigencia, para el fomento del deporte que practiquen sus trabajadores.

Estos auxilios serán entregados el quince (15) de marzo de cada año.

La empresa entregará el quince (15) de marzo de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, al Comité de Deportes dieciocho (18) uniformes compuestos de camiseta, pantaloneta y medias y cincuenta (50) camisetas.

27.2 Como mecanismo de coordinación y programación funcionará el comité paritario de deportes, integrado por dos representantes principales por parte del sindicato y dos por parte de la empresa con sus respectivos suplentes. Dicho comité tendrá como función principal fomentar la recreación y el deporte entre los trabajadores de la empresa.

PARAGRAFO. Dada su naturaleza del auxilio de deportes no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se registrá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

28. AUXILIO POR OTORGAMIENTO DE LA PENSION DE VEJEZ E INVALIDEZ.

28.1. La Empresa Industrias Partmo S.A., pagará como auxilio con la pensión de vejez o invalidez la suma de QUINIENTOS TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$531.800.00) para el primer año de vigencia, y la suma de QUINIENTOS SESENTA

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

Y NUEVE MIL PESOS (\$569.000.00) para el segundo año de vigencia, al trabajador (a) que salga a disfrutar del derecho de jubilación.

Dicha suma será cancelada junto con la liquidación de prestaciones sociales a que tiene derecho.

28.2. La empresa pagará como bonificación especial por una sola vez durante cada año de vigencia de la Convención, la suma de CIENTO SETENTA MIL CIEN PESOS (\$170.100.00) para el primer año y CIENTO OCHENTA Y DOS MIL PESOS (\$182.000.00) para el segundo año a los trabajadores que lleven veinte (20) años o más de servicio a la empresa.

Estas sumas se pagarán a quienes vayan cumpliendo veinte (20) años o más de servicio.

28.3. Cuando un trabajador salga pensionado, jubilado o fallezca, la empresa vinculará laboralmente a un familiar de éste por contrato a término indefinido. Si no tuviese familiares o ninguno de ellos quisiere acogerse a este beneficio, la empresa está en libertad de contratar a otra persona distinta.

PARAGRAFO. Los valores a los que se refieren los ítems 28.1. y 28.2 en cada caso se pagan por una única vez y dado que se trata de un auxilio no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

29. COOPERATIVA.

29.1. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a COOTRAFIL, con Personería Jurídica 1613 del 8 de Agosto de 1989, como ente legal para el ahorro y crédito de los trabajadores de Industrias Partmo S.A., que se encuentren asociados a dicha cooperativa.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

29.2. Industrias Partmo S.A., auxiliará con la suma de DOS MILLONES NOVECIENTOS VEINTISEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$2.926.500.00) para el primer año y TRES MILLONES CIENTO TREINTA Y UN MIL TRESCIENTOS PESOS (\$3.131.300.00) para el segundo año de vigencia a la Cooperativa de los Trabajadores del Filtro Ltda., "COOTRAFIL", valores que serán girados a la tesorería de dicha Cooperativa el treinta y uno (31) de Agosto durante cada año de vigencia cantidades que serán distribuidas entre los trabajadores convencionistas que son afiliados a la Cooperativa, en una forma equitativa. Estos dineros deben ingresar a los aportes sociales de cada asociado.

29.3. La empresa descontará a los trabajadores afiliados a Cootrafil los descuentos que envíe la tesorería de la Cooperativa.

29.4. La empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a todas las leyes cooperativas que beneficien el desarrollo de ésta.

PARAGRAFO. Dada su naturaleza de aporte social a cada asociado, los valores adjudicados por concepto de Cooperativa no son factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado.

30. FONDO DE VIVIENDA.

El capital total disponible para el Fondo de Vivienda queda en NUEVE MILLONES SEISCIENTOS DIEZ MIL PESOS (\$9.610.000.00) para el primer año y DIEZ MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL SETECIENTOS PESOS (\$10.282.700.00) para el segundo año de vigencia.

La reglamentación de administración del Fondo de Vivienda la seguirá realizando el Comité Obrero - Patronal.

Los aportes que hace la empresa estarán disponibles para



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

adjudicaciones y giros efectivos a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Es decir, el primero (1o.) de Diciembre de cada año.

PARAGRAFO: En ningún momento cobrarán intereses por el préstamo hecho al trabajador.

PARAGRAFO. Dada su naturaleza de préstamo, los valores adjudicados por concepto de Fondo de vivienda no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado.

31. PRIMA DE ANTIGUEDAD.

A partir de la fecha de vigencia de la convención (esto es, el primero de diciembre (1º) diciembre de 2015) empezarán a contarse los términos exigidos en la cláusula para que surja el derecho a la prima de antigüedad, la cual en consecuencia se aplicará así a partir del primero (1º) de diciembre de 2018, lo que significa que no se trata de suspensión de su aplicación, sino que a partir del año 2018 se inicia a contar el derecho para el pago a cada beneficiario de la convención sin tener en cuenta el tiempo de vinculación ininterrumpida de cada beneficiario como trabajador de INDUSTRIAS PARTMO S.A., por cuanto la antigüedad para efectos del derecho que se pacta en esta cláusula, se cuenta única y exclusivamente a partir de la fecha que se ha indicado.

En consecuencia:

La empresa **INDUSTRIAS PARTMO S.A.**, pagará a partir del 1º de diciembre del 2018 a cada uno de los trabajadores que para dicha fecha tengan tres (3) años de servicios continuos contados desde el 1º de diciembre del 2015, la suma de VEINTINUEVE MIL CIEN PESOS (\$29.100.00). A partir de dicha fecha del 2018 por cada año adicional a los tres la suma a la que se ha hecho



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

alusión se incrementará en la cantidad de NUEVE MIL SETECIENTOS PESOS (\$9.700.00) moneda corriente.

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo pagará a cada trabajador (a) que cumpla tres (3) años de servicio continuos contados desde el 1º de diciembre de 2015, la suma de TREINTA Y UN MIL CIENTO PESOS (\$31.100.00) incrementando dicha suma en NUEVE MIL SETECIENTOS PESOS (\$9.700.00) por cada año adicional a los tres (3) años desde la fecha ya indicada y así sucesivamente.

PARAGRAFO 1. Las partes expresamente señalan que el acuerdo que se contiene en esta cláusula sólo tiene efectos jurídicos en relación con la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, por lo que no se extiende a ninguno otro derecho legal o convencional, salvo norma expresa en contrario.

Las partes en aras de hacer claridad sobre el sentido de la cláusula 31, traen los siguientes ejemplos que guiarán su interpretación futura:

(i) Un trabajador fue contratado por INDUSTRIAS PARTMO S.A. desde el día 1o. de diciembre del año 2000 y su permanencia al servicio de la empresa ha sido ininterrumpida desde esa fecha. Para efectos del pago de la PRIMA DE ANTIGÜEDAD el tiempo servido se contará desde el 1o. de diciembre de 2015 por lo que al 2018, el valor de la prima corresponderá a tres años de servicio.

(ii) Un trabajador fue contratado por la empresa INDUSTRIAS PARTMO a partir del 2 de enero de 2016.

Sólo nacerá el derecho a partir del 2 de enero de 2019.

PARÁGRAFO 2. Dada su naturaleza la Prima de Antigüedad no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

32. PRIMA VACACIONAL.

32.1 La empresa Industrias Partmo S.A., pagará a cada uno de sus trabajadores que salgan a disfrutar de sus vacaciones la suma de CIENTO NOVENTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS (\$191.500.00) para el primer año de vigencia. Esta prima se pagará a quienes disfruten de vacaciones entre el primero (1º) de diciembre de dos mil quince (2.015) al treinta (30) de noviembre del año dos mil diez y seis (2.016).

Quienes disfruten de vacaciones entre el primero (1º) de Diciembre del año dos mil diez y seis (2.016) y el treinta (30) de Noviembre del año dos mil diez y siete (2.017) la empresa Industrias Partmo S.A. les concederá la suma de DOSCIENTOS CINCO MIL PESOS (\$205.000.00).

PARAGRAFO: La empresa Industrias Partmo S.A., pagará durante cada año de vigencia de la presente Convención a los trabajadores que cumplan trece (13) años o más de servicio, un (1) día más de salario en la respectiva liquidación de vacaciones.

32.2 En caso de retiro de un trabajador (a) de la empresa ésta pagará las vacaciones y la prima proporcionalmente de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO. Dada su naturaleza la Prima vacacional no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

33. PRIMA SEMESTRAL EXTRALEGAL.

La empresa pagará a cada uno de sus trabajadores (as) por concepto de prima semestral extralegal en el mes de Diciembre y Junio del primer año de vigencia, el equivalente a DIECINUEVE (19) días de salario básico y para el segundo año de vigencia esta prima será el equivalente a DIECINUEVE (19) días de salario básico. Esta prima se regula por las normas de la prima semestral que la ley señala.

PARAGRAFO. Dada su naturaleza la Prima semestral extra legal no es factor de salario por no retribuir en forma alguna el trabajo ejecutado y en consecuencia se regirá por las previsiones del art. 15 de la Ley 50 de 1990.

34. INCENTIVOS

34.1. La empresa se compromete a aplicar un sistema para el pago de incentivos por producción mensual, para los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

34.2. Los incentivos se aplicarán equitativamente a los trabajadores y los permisos sindicales e incapacidades por enfermedad no serán descontados de estos incentivos. Para las demás causas de ausencia al trabajo serán descontados proporcionalmente al tiempo de ausencia.

34.3. Los incentivos se aplicarán a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La base de liquidación mínima para cada trabajador será de DOCE MIL SEISCIENTOS PESOS (\$12.600.00) para el primer año y TRECE MIL QUINIENTOS PESOS (\$13.500.00) para el segundo año de vigencia de acuerdo a los topes de producción

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

proyectados por la empresa.

PARAGRAFO: En caso que no se logre alcanzar los topes de producción proyectados por la empresa, ésta pagara cuatro (4) veces durante cada año de vigencia; estos valores por incentivos serán cancelados a los trabajadores (as) de la siguiente forma:

Quince 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de cada año de vigencia.

35. EVALUACION Y ESCALAFON DE OFICIOS.

35.1 En la empresa Industrias Partmo S.A., seguirá funcionando un Comité de Evaluación y Escalafón de Oficios compuesto por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la empresa con sus respectivos suplentes.

35.2 Para los cargos que haya que evaluar, se seguirá aplicando el método de valoración por puntos.

35.3 Las normas para la aplicación del estudio de Evaluación y Escalafón de Oficios realizada por el Comité se empezarán a aplicar a partir del primero (1º) de Febrero de mil novecientos noventa y dos (1992).

35.4 La empresa facilitará un(a) digitador(a) para elaborar el trabajo de digitación que requiera el Comité.

35.5 A partir de la vigencia de la presente Convención regirán en Industrias Partmo S.A., los siguientes grupos salariales tanto en producción como en mecánica y mantenimiento.

Los trabajadores serán ubicados en dichos grupos salariales, de acuerdo al orden de cargos arrojados por el estudio de Evaluación y Escalafón de Oficios y es entendido que el aumento salarial que se pacte se aplicará sobre el salario básico mensual de cada uno de los grupos establecidos.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA:**

Los grupos son:

PRODUCCION

GRUPOS	CARGOS	SALARIO BASICO MENSUAL
GRUPO 1	Montador De Troqueles Coordinador Montaje Htas. Prensas	\$857.764.00
GRUPO 2	Inspector Control De Calidad Operario Planta I Revisor Producto Terminado Auxiliar De Laboratorio Supernumerario	\$824.784.00
GRUPO 3	Operario Planta II Auxiliar Inventarios Mensajero Conductor	\$808.272.00
GRUPO 4	Operario Planta III	\$802.341.00
GRUPO 5	Celador Auxiliar de Aseo y Cafetería	\$791.778.00

MECANICA Y MANTENIMIENTO

GRUPO1	Tornero de Troquelería Electricista I Mecánico I	\$1.055.703.00
GRUPO2	Tornero de Mecánica y Mantenimiento Mecánico II	\$956.725.00
GRUPO3	Soldador	\$907.907.00
GRUPO4	Lubricador	\$808.272.00

35.6 Los cargos que integran los diferentes grupos se registrarán por

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

el Manual de Valoración de Cargos, elaborado por el Comité de Evaluación y Escalafón de Oficios.

36. NORMATIVOS DEL ESTUDIO DE EVALUACION Y ESCALAFON

36.1. NORMAS PARA LA APLICACION DEL ESTUDIO DE EVALUACION Y ESCALAFON DE OFICIOS.

36.1.1. La Evaluación y el Escalafón de Oficios elaborados por la Comisión con representación de empresa y sindicato, solo cubrirán los cargos que tengan evaluados la comisión y que estén relacionados en el Manual de Valoración.

36.1.2. La empresa estudiará de acuerdo a sus políticas y necesidades los cargos, el número de personas en éstos y la distribución de las mismas en cada cargo.

36.1.3. La empresa analizará y evaluará el personal para la respectiva distribución en los cargos.

36.1.4. Una vez estipulada la fecha de aplicación del estudio, la empresa contará con treinta (30) días para el análisis, evaluación y distribución inicial del personal en cada cargo.

36.1.5 Todo trabajador deberá acreditar la idoneidad para el desempeño de las funciones del cargo que le ha sido asignado, mediante evaluación en un período de tiempo no mayor de sesenta (60) días (2 meses), conforme a las normas que la empresa utilice para dicha evaluación.

PARAGRAFO: Los factores que se considerarán para acreditar la idoneidad son los contemplados en el estudio de evaluación y escalafón de oficios (Educación, iniciativa e ingenio, esfuerzo físico, condiciones de trabajo y riesgos, destreza manual y

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

experiencia). El trabajador que no acredite idoneidad en el cargo asignado será reubicado en aquel para el cual acreditó idoneidad.

36.1.6 El Manual de Valoración de Cargos en su contexto, se modificará por las siguientes razones entre otras:

36.1.6.1 Cambio de funciones en un determinado cargo, ya sea por inclusión o cancelación de las mismas.

36.1.6.2 Creación o eliminación de un cargo.

Para llevar a cabo el punto anterior en su literal 36.1.6.2 la comisión de Escalafón realizará la respectiva valoración del cargo según la situación.

36.2 NORMAS PARA VACANTES, CONCURSOS Y ASCENSOS.

36.2.1 INTRODUCCION

La empresa Industrias Partmo S.A., buscando el cumplimiento de sus objetivos de desarrollo de personal organizara y aplicará a todos sus empleados y/o trabajadores un programa de promociones y ascensos de acuerdo con las capacidades, aptitudes y antigüedad de los mismos, ofreciendo de esta forma unas condiciones que permitan una igualdad de oportunidades, la estabilidad en el cargo mientras cumplan a cabalidad sus deberes y demuestren capacidad en la ejecución de sus labores.

36.2.2 CAMPO DE APLICACION

36.2.2.1 Serán objeto de concurso y ascenso las vacantes en los cargos evaluados en el trabajo de valoración incluidos los de mandos medios de acuerdo a lo enunciado en la cláusula 36 numeral 36.3.1 de la vigente Convención Colectiva de Trabajo.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

36.2.2.2 Quedan exentos del régimen de concurso los reemplazos por licencias, permisos, calamidades domésticas, vacaciones, plazas temporales autorizadas. Así mismo los trabajos ocasionales transitorios y los contratos para la realización de labores especializadas.

Toda provisión hecha para cubrir las necesidades anteriores es potestativa de la empresa. Sin embargo, cuando se presente la posibilidad de un reemplazo transitorio, la empresa tendrá en cuenta a los trabajadores que desempeñen actividades similares dentro de la misma sección a donde deba hacerse el reemplazo.

36.2.2.3 Quedan exentos del sistema de concurso los traslados temporales de personal, en cada uno de los casos detallados en el numeral 36.8 correspondiente al reglamento de concurso interno por concepto de traslados.

36.2.2.4 Para los casos enunciados en el numeral 36.2.2 y cuando circunstancias especiales tales como la falta de recursos productivos (partes, materiales, accesorios), recursos energéticos, daño en la maquinaria, herramientas y otras lo requieran, un trabajador de menor jerarquía en su cargo, deberá desempeñar las funciones de un cargo de mayor jerarquía hasta por quince (15) días hábiles sin que ello represente para la empresa y el trabajador un ascenso ni aumento salarial considerándose esto una oportunidad para el desarrollo de habilidades y capacidades en el trabajador.

36.2.2.5 Cuando las circunstancias lo requieran un trabajador de menor jerarquía en su cargo deberá desempeñar las funciones de un cargo de mayor jerarquía por más de quince (15) días hábiles representando para él una bonificación sobre el excedente de los quince (15) días hábiles y liquidados con el salario del cargo que en el momento está desempeñando.

36.2.2.6 La suma de los días laborados por un trabajador en un cargo específico de mayor jerarquía no debe superar sesenta (60)



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

días hábiles de trabajo en cada año calendario.

36.2.2.7 Quedan exentos de acumulación para el total de sesenta (60) días hábiles trabajados en el año calendario en un cargo específico de mayor jerarquía, el excedente de días bonificados sobre los quince (15) días hábiles reglamentados.

36.2.2.8 No se considera ascenso todo traslado o reubicación temporal o definitiva de un trabajador originado por Resolución de la A.R.L., a través de Salud Ocupacional y otros casos como: maternidad, invalidez y/o vejez. Sin embargo, al producirse una vacante, el trabajador reubicado podrá presentarse a concurso, teniendo prelación en caso de empate.

36.3 PROCEDIMIENTO PARA LLENAR UNA VACANTE.

36.3.1 Cuando se presente una vacante en Industrias Partmo S.A., incluida la de mandos medios, la empresa lo hará saber mediante escrito fijado en cartelera dentro de los cinco (5) días siguientes en que se presente para que los trabajadores que se consideren opcionados se inscriban para presentar las pruebas del concurso.

En la comunicación se debe estipular el nombre del cargo y el sueldo de éste.

36.3.2 Para suplir las vacantes o ascensos se tendrá en cuenta la antigüedad, experiencia, habilidad, estudio o capacitación del trabajador.

36.3.3 Cuando por motivos de evaluación interna no exista trabajadores que cumplan el perfil del cargo requerido para la vacante, la empresa dispondrá de la misma.



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

36.3.4 En caso de que la empresa disponga llenar la vacante, los trámites para tal fin no deben exceder de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de comunicación de existencia de la vacante.

36.3.5 Cuando un trabajador beneficiario de la Convención resulte favorecido se le pasara una carta con copia al sindicato comunicándole el nuevo cargo y el salario respectivo, empezando éste a cumplir inmediatamente las nuevas funciones.

36.3.6 La antigüedad se calificará por el número de años que el trabajador (a) lleve laborando en la empresa en oficios afines al cargo vacante.

La experiencia se medirá por el tiempo de trabajo en oficios afines al cargo vacante.

La capacidad o habilidad se calificará por una prueba teórica y/o práctica con un puntaje máximo del cincuenta por ciento (50%) del total.

El estudio o capacitación se tendrá en cuenta según el cargo que se vaya a ocupar.

36.3.7 Mientras se llena la vacante, la empresa podrá asignar a manera de encargo un trabajador escogido del personal que labora en la compañía.

36.3.8 Cuando se presente una vacante por defunción, pensión o jubilación de un trabajador la persona o familiar que entre a reemplazar al fallecido, pensionado o jubilado empezará por el último grupo dentro de mantenimiento o producción.

PARAGRAFO: Se considera como vacante en la empresa, el despido o la renuncia intempestiva, traslado o ascenso a otro cargo del trabajador y el fallecimiento, jubilación o pensión de un trabajador.



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

36.4 REGLAMENTO DEL CONCURSO INTERNO

36.4.1 PARTICIPACION

Tendrán derecho a participar en el concurso interno los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

36.4.1.1 Quienes cumplan con todos y cada uno de los requisitos exigidos para el cargo.

36.4.1.2 Quienes hayan pasado el periodo de prueba en la empresa.

36.4.1.3 Quienes en el lapso de los tres (3) meses anteriores a la apertura del concurso interno, no hayan sido sancionados por bajo rendimiento.

36.4.2 SELECCION

Una vez realizada la convocatoria a concurso interno por el Departamento de Desarrollo Humano, éste procederá a hacer la selección de los candidatos con base en los requisitos mínimos exigidos en un término de cinco (5) días hábiles, dando información de esta selección por medio de cartelera. Cuando se presente alguna duda sobre la selección del personal aspirante ya sea porque apareciera o no en cartelera, el trabajador afectado solicitará en un tiempo no mayor de dos (2) días hábiles siguientes, la aclaración en la oficina de Desarrollo Humano sobre los resultados de la selección.

36.4.3 ETAPAS DEL CONCURSO.

El concurso interno comprende de las siguientes fases:

36.4.3.1 Estudio de la hoja de servicios

- Los documentos a tener en cuenta en este estudio serán los que aparezcan en la hoja de servicios en el momento de la

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

convocatoria, por lo tanto es responsabilidad de cada trabajador mantener al día la presentación de los documentos pertinentes.

- Se considerará en el estudio de la hoja de servicios los cursos relacionados con el cargo: debidamente certificados y que sean adicionales a los requisitos mínimos exigidos.
- Se considerará en el estudio de la hoja de servicios cada año aprobado del pènsun de estudios secundarios o cada semestre de estudios profesionales, debidamente certificados y que sea adicional a los requisitos mínimos exigidos.
- El estudio o capacitación se tendrá en cuenta según el cargo que se vaya a ocupar.
- Tendrán mayor opción los trabajadores que acrediten en el estudio de la hoja de servicios un número más alto de años de experiencia adicional a los requisitos mínimos del cargo por el cual va a concursar.
- El puntaje obtenido del estudio de la hoja de servicio tendrá un valor del veinte por ciento (20%) sobre el puntaje total del concurso.

36.4.3.2 Examen de conocimientos específicos y relacionados.

- Los aspirantes seleccionados por el Departamento de Desarrollo Humano para participar en el concurso luego de haber sido estudiada y evaluada su hoja de servicios presentará los exámenes de conocimientos específicos y relacionados al cargo que se pretende llenar.
- Los exámenes de conocimientos específicos y relacionados podrán ser teórico y/o práctico dependiendo de las exigencias del cargo.
- En caso de que el examen sea teórico práctico tendrán un valor del cincuenta por ciento (50%) el teórico y el cincuenta por ciento (50%) el práctico sobre la calificación designada para estas pruebas.
- Esta prueba tiene un valor del setenta por ciento (70%) del valor total del concurso.
- El concursante que obtenga un puntaje menor al sesenta por



FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

ciento (60%) en esta prueba será eliminado del concurso.

Cuando se presente alguna duda en los resultados del examen de conocimientos específicos y relacionados por parte del trabajador éste solicitara en un término no mayor de dos (2) días hábiles contados a partir de la comunicación a través de la Oficina de Desarrollo Humano, la aclaración respectiva.

36.4.3.3 Concepto del desempeño individual.

- Los aspirantes que obtengan un puntaje mínimo del sesenta por ciento (60%) del total de las pruebas anteriores se les hará un análisis individual mediante los conceptos emitidos por el Departamento de Desarrollo Humano y el Líder del Departamento Respectivo, según información pedida y que será consignada en el formato de "análisis del desempeño individual".
- El objetivo del formato "análisis del desempeño individual" es conocer algunos aspectos del desarrollo individual de los aspirantes durante el tiempo de servicio en la empresa y el desempeño en la realización de las actividades.
- El concepto del desempeño individual tiene un valor del diez por ciento (10%) sobre el valor total del concurso.

36.5 RECOMENDACIONES DE NOMBRAMIENTO

36.5.1 PRUEBAS CUANTIFICABLES.

El siguiente será el procedimiento para las pruebas cuantificables.

36.5.1.1 Se suman los puntos obtenidos por concepto del estudio de la hoja de servicios, puntaje que no podrá exceder para cada requisito cien (100) puntos, y en caso de exceder, se tomarán solo cien (100) puntos.

- El total de puntos obtenidos del estudio de la hoja de servicios se divide entre el número de requisitos considerados, obteniendo así el puntaje promedio.

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

- El puntaje promedio obtenido se reducirá al veinte por ciento (20%) correspondiente al valor de la etapa.
- El número de requisitos evaluados corresponderá a los exigidos según el perfil del cargo para el cual se presenta el concurso.

36.5.1.2 Exámenes de conocimientos específicos y relacionados.

- Se suman los puntos obtenidos en el examen de conocimientos específicos y relacionados, calificados sobre cien (100) puntos.
- El puntaje total obtenido en esta prueba se reducirá al setenta por ciento (70%) el cual es el valor de esta etapa.

36.5.1.3 DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

- Los aspirantes que obtuvieron calificación mínima del sesenta por ciento (60%) en las pruebas anteriores, se les hará un estudio detallado de la información consignada en el formato análisis del desempeño individual.
- Con base en los resultados anteriores se elaborará una lista en orden de méritos en sentido descendente.
- Se suman los méritos obtenidos en el análisis del desempeño individual, califica dos sobre cien (100) puntos.
- El puntaje total obtenido en este análisis se reducirá al diez por ciento (10%) el cual es el valor de esta etapa.

PARAGRAFO 1o. Cuando en la calificación del concurso, una vez llevados los puntajes de cada prueba a su cuantificación definitiva, se presenten puntajes con cifras decimales se procederá así:

- Si la cifra decimal es igual o inferior a 4, se aproxima al entero inmediatamente inferior.
- Si la cifra decimal es igual o superior a 5, se aproxima al entero inmediatamente superior.

PARAGRAFO 2o. Aprobarán el concurso quienes llenen los requisitos exigidos, obtengan los mínimos porcentajes aprobatorios a través de las diferentes etapas y tengan una

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

calificación mínima total de sesenta por ciento (60%).

PARAGRAFO 3o. Se considerará desierto un concurso cuando ninguno de los aspirantes obtenga la calificación mínima total del sesenta por ciento (60%) y por tanto la empresa aplicará lo dispuesto en el numeral 36.7 del presente manual.

PARAGRAFO 4o. Todo fraude o tentativa de fraude de un concursante le ocasionará la descalificación del concurso; de este hecho quedará constancia en su hoja de servicios.

36.6 RECOMENDACIONES PARA LA PROVISION DE CARGOS.

Para efectos de dar cumplimiento a la provisión de cargos la oficina de Desarrollo Humano deberá:

- Revisar y estudiar la documentación y los resultados de cada una de las pruebas y exámenes efectuados a cada uno de los concursantes finalistas.
- Determinar la calificación definitiva obtenida por cada aspirante.
- Determinar los aspirantes que hayan obtenido un puntaje mínimo del sesenta por ciento (60%) del total del concurso y sean considerados aptos, indicando para cada uno el correspondiente puntaje y/o el concepto de cada una de las pruebas.
- En caso de empate de puntajes entre aspirantes dados como opcionados, se elegirá aquel que se ajuste más a los requerimientos exigidos por el cargo.
- La determinación tomada por la oficina de Desarrollo Humano sobre la persona que ocupará la vacante se hará saber a través de comunicación escrita, dirigida al trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de haber sido seleccionada.
- En caso de que el concurso sea declarado desierto, se comunicará a todos los trabajadores a través de cartelera.
- Los aspirantes que hubiesen aprobado sobre un mínimo del setenta por ciento (70%) del total del concurso y no hayan sido nombrados quedarán en el archivo de aspirantes potenciales por un término de seis (6) meses para ocupar el mismo cargo u otro similar sin necesidad de presentar nuevamente las pruebas a

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

elegibilidad del aspirante en la apertura de un nuevo concurso, compitiendo con los nuevos concursantes.

- La oficina de Desarrollo Humano dejará constancia de los resultados obtenidos por cada participante en la correspondiente hoja de servicios.

36.7 EXCEPCIONES AL REGLAMENTO DE CONCURSO INTERNO.

La empresa podrá efectuar los enganches de personal externo a la compañía, cuando el cargo a cubrir corresponda a la categoría más baja en la estructura operativa o cuando se declare desierto el concurso interno por consiguiente la empresa tendrá potestad para escoger la persona, según los procedimientos que estime convenientes siguiendo procedimientos similares a los contemplados en esta reglamentación.

36.8 TRASLADOS.

Se consideran traslados temporales los siguientes movimientos:

- Movimiento efectuado dentro de una misma categoría en cada estructura por cambio de cargo con un valor relativo similar.
- Los traslados de sitio de trabajo fuera de la empresa, los cuales no requieren cambios en la denominación del cargo.
- Cualquier cambio de sitio de trabajo dentro de la empresa efectuado en las condiciones expuestas en el numeral 36.2.2 de este manual.

PARAGRAFO: Quedan exentos de traslados temporales:

Los movimientos por cambios en la estructura organizacional y denominación del cargo, que no requiera de concurso interno.

36.9 ASCENSOS.

- Se considera ascensos todo movimiento que se efectúe a una categoría superior dentro de la estructura, al pasar a desempeñar



FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

otro cargo con un mayor valor relativo, salvo los casos descritos en el campo de aplicación definidos en este estudio.

- Cuando se produzca una vacante existirá la posibilidad de ascenso para los trabajadores de la empresa y su procedimiento se ajustará a los artículos pertinentes, consagrados en este reglamento.

PARAGRAFO: Es entendido que la presente normatización del correspondiente estudio de evaluación y escalafón de oficios podrá ser revisada por el Comité de Evaluación, en cualquier tiempo actualizada o ampliada de acuerdo con las modificaciones que se hayan introducido o puedan introducirse en las especificaciones de los cargos tomados como base para afectarla por causa del establecimiento de nuevos cargos no contemplados en ella, por el resultado de la evaluación en la aplicación de estas o por inadecuada interpretación y aplicación de las funciones.

37 AUMENTO DE SALARIOS.

37.1. La empresa a partir del primero (1º) de Diciembre del año dos mil quince (2.015) incrementará los salarios básicos de sus trabajadores (as) en un 7.39%.

A partir del primero (1º) de Diciembre del año dos mil diez y seis (2.016) incrementará los salarios básicos de sus trabajadores (as) de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor IPC nacional, comprendido entre el primero (1º) de Diciembre de dos mil quince (2.015) al treinta (30) de Noviembre del año dos mil diez y seis (2.016), más un punto (1.0).

PARAGRAFO 1o. La empresa no incrementará a ninguno de sus trabajadores el salario por encima de lo pactado en cada año de vigencia de la Convención. Si lo hiciere automáticamente nivelará a todos los trabajadores con la diferencia existente. Se

FILTROS Partmo**CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.**

exceptúa de esta regla los aumentos originados por nivelación, vacantes y ascensos contemplados por la Convención Colectiva de Trabajo.

38 PAGO DE SALARIOS.

38.1. La empresa pagará los salarios el quince (15) y el último día de cada mes a los trabajadores que laboran en el turno de la mañana.

A los trabajadores que laboran en el turno de la tarde se les pagará el catorce (14) y el penúltimo día de cada mes.

Cuando estas fechas correspondan a días festivos, la cancelación de los salarios se hará el día anterior.

38.2. Queda entendido que el trabajo es a jornal y en consecuencia cada pago deberá comprender los días laborados junto con los correspondientes dominicales y festivos.

38.3. Los pagos de los salarios de los trabajadores (as) del turno uno (1) se les hará en las horas de la mañana y los del turno dos (2) se les hará en las horas de la tarde de las correspondientes fechas de cancelación.

39 DIAS NO LABORABLES

39.1. La empresa concederá permiso remunerado a todos los trabajadores (as) los días, veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de Diciembre y el Sábado Santo de cada año.

40 NO REPRESALIAS.

40.1. La empresa Industrias Partmo S.A., se compromete a no tomar represalias contra los negociadores, los trabajadores afiliados al sindicato por razón de la negociación del Pliego de

52

FILTROS Partmo

CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

Peticiones que concluye con la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Para constancia firman tanto los representantes de la empresa como de los trabajadores.

POR LA EMPRESA,


ALVARO DUARTE MORA
Presidente


CELESTINO ARANGO CANO
Negociador


AMPARO NOGUERA BARON
Negociadora


PEDRO ALONSO DULCEY VESGA
Negociador

Por los Trabajadores,



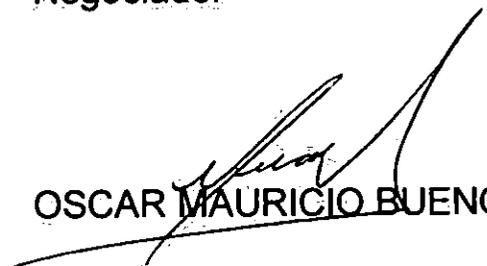
FILTROS Partmo
CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.



VIRGILIO RAMIREZ PINEDA
Negociador



ESPERANZA FLOREZ SANCHEZ
Negociador



OSCAR MAURICIO BUENO CASTRO.

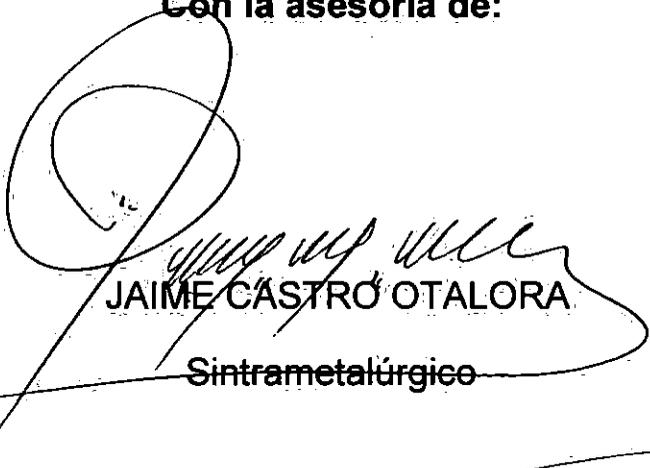
Negociador



FILTROS Partmo

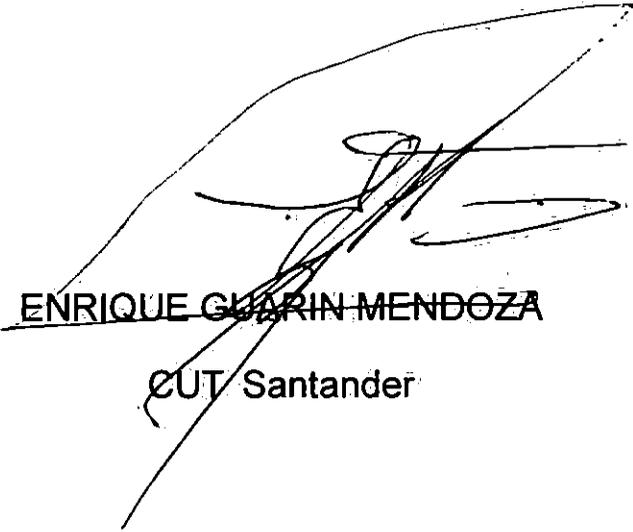
CALIDAD SERVICIO Y ECONOMIA.

Con la asesoría de:



JAIME CASTRO OTALORA

Sintrametalúrgico



ENRIQUE GUARIN MENDOZA

CUT Santander

