

Rad 115255 ✓
Cob 332100
16-06-2016.

74

 MINTRABAJO	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 Cundinamarca
Inspector de Trabajo de Zipaquirá

Número 40

CIUDAD	ZIPAQUIRÁ	FECHA:			2016	HORA	10:30 a.m.
--------	-----------	--------	--	--	------	------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	PAULO CESAR MILLAN TORRES		
No. IDENTIFICACIÓN	C. DE C. NO. 94.511.442 de Cali y T. P. No. 267915 del C. S. de la J.		
CALIDAD	APODERADO EMPRESA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 95 NO. 14 - 45 OF. 801 BOGOTA		
No. TELÉFONO	3043882928	Correo Electrónico	litigios@gygasesores laborales.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo <input type="checkbox"/>	Contrato Sindical <input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CROWN COLOMBIANA S.A.		
Y	Organización Sindical <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores <input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS, MECANICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELECTRICO Y ELECTRONICO "SINTRAMETAL" SECCIONAL TOCANCIPA		
CUYA VIGENCIA ES	2 DE MAYO DE 2016 AL 1 DE MAYO DE 2019		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	60	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 CONVENIONES, 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.


FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR
Inspector de Trabajo de Zipaquirá


PAULO CESAR MILLAN TORRES
El Depositante


CELMIRA MERCEDES AMAYA CRUZ
Auxiliar Admin-istrativo

Señores

MINISTERIO DEL TRABAJO

INSPECCIÓN DE TRABAJO – CHÍA CUNDINAMARCA.

E.

S.

D.

Ref: Depósito Convención Colectiva del Trabajo suscrita entre
CROWN COLOMBIANA S.A. y la organización sindical
“SINTRAMETAL”

PAULO CESAR MILLÁN TORRES mayor de edad y vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de mí firma, obrando en calidad de Apoderado de la sociedad **CROWN COLOMBIANA S.A.**, por medio del presente escrito, me permito depositar ante su Despacho la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre **CROWN COLOMBIANA S.A.** y la organización sindical **“SINTRAMETAL”**, con vigencia 2016 – 2019.

La convención colectiva de trabajo se aplica aproximadamente a 60 trabajadores directos de **CROWN COLOMBIANA S.A.** y el ámbito de aplicación es local.

Respetuosamente,



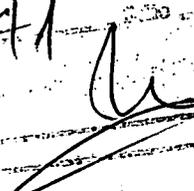
PAULO CESAR MILLÁN TORRES
C.C. No. 94.511.442
T.P. No. 267.915 del C.S de la J.



MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
INSPECCION DE TRABAJO DE ZIPAQUIRA

CONTINUA 03-06-16

No. Radicacion 341 22



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016 – 2019 SUSCRITA ENTRE CROWN COLOMBIANA S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS, MECÁNICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS Y DEL MATERIAL ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO "SINTRAMETAL"



En la Ciudad de Bogotá D.C., a los 21 días del mes de mayo de 2016, se reúnen en el Hotel Bogotá Summit Plaza, en representación de la sociedad **CROWN COLOMBIANA S.A.** las siguientes personas: **JENNY TORO SÁNCHEZ, JULIANA RAMIREZ, JUAN CARLOS RIVERA y JUAN MANUEL GUERRERO MELO**; de otra parte, los Señores **MARIO IVÁN SANCHEZ MARTINEZ, JORGE ELIECER HERNANDEZ VARGAS, DANIEL ARTURO GONZÁLEZ ALMECIGA, LUIS ANTONIO ALGARRA UMBACIA, RICARDO BELTRÁN, JUAN MANUEL URREGO y LUIS HERNANDO RUIZ** en representación de la organización sindical **SINTRAMETAL**, con personería jurídica No.0547 del 29 de mayo de 1969; y el Señor **LUIS HUMBERTO RUBIANO LEON** en calidad de asesor por parte de la **CUT**.

**CAPÍTULO PRIMERO
Reconocimiento de Partes Contratantes**

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

La empresa **CROWN COLOMBIANA S.A.** reconoce y acepta al Sindicato Nacional de Trabajadores metalúrgicos, mecánicos, metalmecánicos, siderúrgicos, mineros, del material eléctrico y electrónico **SINTRAMETAL** con personería jurídica No. 0547 del 29 de mayo de 1969, o como se denomine en el futuro como representante de los trabajadores en los términos de la ley, para todos los asuntos relacionados con la convención colectiva de trabajo y el derecho de asociación.

PARÁGRAFO: Para los efectos de la presente convención colectiva de trabajo, se entiende como representantes del empleador, quienes tienen ese carácter según la ley y el reglamento Interno de Trabajo; y los delegados por parte de **SINTRAMETAL** como representante de los trabajadores sindicalizados y/o beneficiarios por extensión.

Handwritten initials 'JM' in the right margin.

**CAPÍTULO SEGUNDO
Garantías Sindicales**

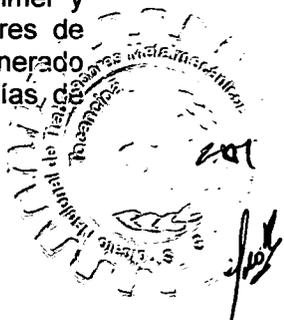
ARTÍCULO 2: GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN

La empresa respetará las garantías para la negociación colectiva contempladas por la ley, la Constitución Nacional y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 3: PERMISOS PARA EVENTOS NACIONALES Y GESTIÓN SINDICAL

Para asistir a eventos sindicales programados por la organización sindical de primer y segundo grado - **SINTRAMETAL**, la empresa concede para cuatro (4) trabajadores de Crown Colombiana S.A. durante cuatro (4) días al año por persona, permiso remunerado que se paga con el salario básico, el beneficiario debe informar con cinco (5) días de anticipación, para hacer uso del permiso.

Handwritten initials 'AJ' in the right margin.



Handwritten signature in the bottom left corner.

PARÁGRAFO: Lo anterior siempre y cuando con ello no se afecte el funcionamiento del área a que pertenece el trabajador designado por la organización sindical. Si ello llegase a suceder, la organización sindical sugerirá la designación de otro trabajador.

• **PERMISOS PARA GESTIÓN SINDICAL**

La empresa concede para tres (3) trabajadores de Crown Colombiana S.A., designados por SINTRAMETAL, sesenta (60) horas mensuales no acumulables de permiso para la gestión sindical, para ser repartidas entre estos, con destino a las actividades del derecho de asociación, permiso que se concede avisando con dos (2) días de anticipación. Este permiso se remunera con el salario básico.

PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior siempre y cuando con ello no se afecte el funcionamiento del área a que pertenece el trabajador designado por el ente sindical. Si ello llegase a suceder, la organización sindical sugerirá la designación de otro trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: CROWN COLOMBIANA S.A., de acuerdo a sus necesidades operacionales, evaluará la posibilidad de otorgar permisos sindicales remunerados con salario básico a algunos trabajadores sindicalizados, para que puedan asistir a la asamblea general de la Seccional Tocancipá de la organización sindical SINTRAMETAL, lo anterior sin que se afecte el normal desarrollo de las actividades programadas en la operación de la compañía.

PARÁGRAFO TERCERO: Las partes acuerdan, que si bien las horas de los permisos sindicales establecidas en el presente artículo no son acumulables, cuando la compañía niegue un permiso sindical por razones de necesidades operativas, el permiso sindical negado podrá ser tomado por la organización sindical en el mes siguiente a la fecha que se solicitó.

ARTÍCULO 4: DESCUENTO CUOTA SINDICAL

La empresa a partir de la firma de la presente convención colectiva aplicará los descuentos a los trabajadores de la empresa Crown Colombiana S.A. en los términos de la legislación laboral colombiana.

Por los trabajadores de Crown que determinen en forma voluntaria no hacer uso de su derecho de asociación, ni del beneficio convencional, la empresa acuerda reconocerle a la seccional de SINTRAMETAL Tocancipá la suma 4 SMLMV mensualmente por la vigencia de la presente convención colectiva, suma que será cancelada el día 5 de cada mes.

ARTÍCULO 5: CONTINUIDAD, GARANTÍAS, BENEFICIOS Y DERECHOS SINDICALES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe de una parte por la Sociedad Crown Colombiana S.A. que se denominará la Empresa y de la otra parte por el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos, Mecánicos, Metalmecánicos, Siderúrgicos, Mineros, del material eléctrico y Electrónico SINTRAMETAL. En caso que el sindicato SINTRAMETAL obtenga una nueva denominación o clasificación, la empresa respetará de conformidad con la ley los derechos y obligaciones que esta tenga frente a la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 6: VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONVENCIONALES

Los beneficios convencionales que no hayan sido modificados en la presente convención

colectiva y que se hubieren reconocido en convenciones colectivas anteriores, suscritas entre SINTRAMETAL SECCIONAL TOCANCIPA, o como se denomine en un futuro y CROWN COLOMBIANA S.A., se seguirán aplicando, de acuerdo al principio de favorabilidad, formando parte integral de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 7: VIGENCIA DE CONVENIOS, ACUERDOS Y ACTAS

En la presente convención colectiva de trabajo suscrita entre la organización sindical SINTRAMETAL o como se denomine en el futuro, y la compañía CROWN COLOMBIANA S.A., se incluyen los beneficios y las condiciones laborales que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la presente convención.

Así mismo, las partes acuerdan que si existiera un beneficio que no se estipulara en la presente convención colectiva de trabajo y que no hubiere sido modificado por la misma, se aplica a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, bajo las reglas del principio de favorabilidad.

ARTÍCULO 8: OBLIGATORIEDAD E IRRENUNCIABILIDAD

CROWN COLOMBIANA S.A., está obligada a cumplir estrictamente con las disposiciones contenidas en la presente convención colectiva de trabajo.

Los derechos y garantías contenidas en la presente convención colectiva de trabajo, se aplicarán a todos los trabajadores beneficiarios de la presente convención.

**CAPÍTULO TERCERO
Garantía, Reconocimiento contractual y Vacantes**

ARTÍCULO 9: ESTABILIDAD LABORAL

La Empresa Crown Colombiana S.A. garantizará la estabilidad laboral de sus Trabajadores de acuerdo a la Constitución Política de Colombia y la Ley.

En caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del Empleador, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:

- 1) 35 días de salario básico cuando el Trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- 2) Si el trabajador tuviere más de un (1) año y hasta cinco (5) años, de servicio continuo, se le pagaran 23 días adicionales de salario básico, sobre los 35 días del numeral 1), por cada uno de los años subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
- 3) Si el trabajador tuviere más de 6 años y hasta diez (10) años de servicio continuo, se le pagarán 26 días adicionales de salario básico, sobre los 23 días del numeral segundo y los 35 días del numeral primero, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

- 4) Si el trabajador tuviere once (11) o más años de servicio continuo se le pagarán 35 días adicionales de salario básico sobre los 26 días del numeral tercero, más los 23 días del numeral segundo y los 35 días del numeral primero, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Año 1	35 días de salario básico
Año 2	23 días de salario básico
Año 3	23 días de salario básico
Año 4	23 días de salario básico
Año 5	23 días de salario básico
Año 6	26 días de salario básico
Año 7	26 días de salario básico
Año 8	26 días de salario básico
Año 9	26 días de salario básico
Año 10	26 días de salario básico
Año 11	35 días de salario básico
Año 12	35 días de salario básico
Año 13	35 días de salario básico
Año 14	35 días de salario básico
Año 15	35 días de salario básico
Año 16	35 días de salario básico
Año 17	35 días de salario básico
Año 18	35 días de salario básico
Año 19	35 días de salario básico
Año 20	35 días de salario básico

Ejemplo de Referencia:

Persona con 12 años de antigüedad que se beneficia de la tabla de referencia.

- Por el primer año recibe 35 días.
- Por el periodo comprendido entre el segundo y quinto año recibe 92 días.
- Por el periodo comprendido entre el sexto y décimo año recibe 130 días.
- Por el periodo comprendido entre el décimo primer año y el décimo segundo recibe 70 días.

Indemnización Final: 327.

PARÁGRAFO: Las partes declaran que el pago de la indemnización legal por despido sin justa causa, se entiende incluido dentro del pago de la indemnización pactada en el presente artículo.

ARTÍCULO 10: FAVORABILIDAD

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende incorporada a los contratos individuales de trabajo. En caso de duda sobre la aplicación de la presente Convención, prevalecen las normas más favorables al Trabajador, al tenor de la Constitución Nacional y la Ley. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 11: PROMOCIONES Y ASCENSOS (VACANTES)

Cuando en la empresa se presente la vacante de un cargo, esta adelantará una convocatoria interna por el término no mayor de ocho (8) días hábiles, a partir del momento

UM

Handwritten signature



Handwritten signature

en que se genere esta y que el trabajador deje de ejecutar el oficio, para que los trabajadores que aspiren a ocupar dicha vacante y cumplan con el perfil del cargo se puedan presentar. En el evento de que como resultado de la convocatoria interna y después de agotadas todas las pruebas resultase más de un candidato con el mismo perfil, el conocimiento requerido y la experiencia para su selección, la compañía preferirá a aquel que tenga mayor antigüedad, siendo la antigüedad el último ítem de desempate.

Quien salga seleccionado tendrá un periodo de entrenamiento de acuerdo a la descripción, conocimiento y necesidades del cargo al que aspira. Superado y aprobado dicho entrenamiento se le comunicará por parte de la empresa la asignación del nuevo cargo.

A partir de la comunicación confirmando la asignación del nuevo cargo, el trabajador empezará a devengar el salario ordinario que este cargo tenga asignado.

En caso que en la empresa no se encuentre un candidato que reúna dicho perfil o que no supere el periodo de entrenamiento, la empresa podrá buscar en el mercado laboral externo al candidato que mejor cumpla con los requerimientos del cargo, para proceder a su vinculación.

PARÁGRAFO 1: La vacante que se cause por la escogencia de un trabajador para ocupar un cargo que fue sometido al procedimiento aquí establecido, será seleccionado aplicando este mismo procedimiento.

PARÁGRAFO 2: El procedimiento total para cubrir una vacante nunca podrá superar los (45) días calendario.

PARÁGRAFO 3: El procedimiento para el entrenamiento no podrá ser mayor a 180 días, para ningún cargo, situación que en todo caso deberá ser aprobada por el entrenador, quien definirá si el trabajador cuenta con el conocimiento y la habilidad requerida para asumir el cargo para el que fue entrenado.

ARTÍCULO 12: REEMPLAZOS DE TRABAJADORES EN OTROS CARGOS Y OFICIOS

En los casos que se generen reemplazos de trabajadores en cargos u oficios de mayor jerarquía por necesidades propias de la operación (incapacidades, enfermedades y en general ausentismo), se aplicará la política vigente en CROWN COLOMBIANA S.A. que regule este tema.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos que el trabajador que es asignado para realizar el reemplazo tenga toda la capacidad, el conocimiento técnico, asuma y realice el 100% de las funciones, actividades y responsabilidades del cargo a reemplazar, se pagará únicamente durante el tiempo que realice el reemplazo, el 100% del diferencial del cargo que está reemplazando. Este mismo diferencial se pagará cuando el trabajador acumule 150 días efectivos de reemplazo en el mismo cargo.

PARÁGRAFO 1: Para efectos de lo acordado en el presente artículo la compañía creará y definirá la matriz de calificación y evaluación para los casos de reemplazos de cargos de mayor jerarquía.

PARÁGRAFO 2: A más tardar el 16 de junio de 2016, la compañía entregará, a la Organización Sindical Sintramet Seccional Tocancipá, la matriz a la que se hace referencia, en el parágrafo primero del presente artículo.

ARTÍCULO 13: EVALUACIÓN DE OFICIOS

La empresa procurará tener y mantener para cada cargo existente un manual de funciones. Dichos procedimientos en todos los casos corresponderán a una metodología técnica desarrollada por personal certificado, que recoja la realidad de las actividades realizadas diariamente por los trabajadores y las necesidades propias de la empresa. Dicho modelo estará orientado de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales existentes para tal fin, los cuales deben propender a la creación de arquitecturas de cargos que contribuyan a alinear el desempeño del personal con los factores generadores de ventajas competitivas para la organización.

Durante el desarrollo de dicha metodología la organización sindical podrá dar a conocer a la empresa sus observaciones o sugerencias dentro del espacio de Dialogo Laboral.

CAPÍTULO CUARTO

Salarios y Prestaciones Económicas

ARTÍCULO 14: INCREMENTO SALARIAL

Para el primer periodo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, comprendido, entre el dos (02) de mayo de 2016 hasta el primero (01) de mayo de 2017, el salario básico que devengue el trabajador en dicha fecha se incrementará en un 9.1%.

Para el segundo periodo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, comprendido entre el dos (02) de mayo de 2017 hasta el primero (01) de mayo de 2018, el salario básico que devengue el trabajador en dicha fecha se incrementará en el equivalente al índice de precio al consumidor (IPC) certificado por el DANE para el periodo comprendido entre mayo del 2016 a abril del 2017, más el 0.8%.

Para el tercer periodo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, comprendido entre el dos (02) de mayo de 2018 hasta el primero (01) de mayo de 2019, el salario básico que devengue el trabajador en dicha fecha se incrementará en el equivalente al índice de precio al consumidor (IPC) certificado por el DANE para el periodo comprendido entre mayo del 2017 a abril del 2018, más 1%.

La empresa continuará efectuando el pago mediante depósito bancario quincenalmente.

ARTÍCULO 15: REVISIÓN SALARIAL

La compañía se obliga a realizar una revisión de cada caso particular, en los que pudiera existir la necesidad de realizar reajustes o nivelaciones salariales, los cuales serán efectuados a más tardar el día 30 de junio de 2016.

ARTÍCULO 16: PRIMA EXTRALEGAL DE JUNIO Y NAVIDAD

CROWN COLOMBIANA S.A., pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo una prima extralegal de junio y navidad, que ascenderá cada una a diecinueve (19) días de salario básico que esté devengando el trabajador al momento de recibir el pago de las primas extralegales.

Las primas extralegales de junio y navidad, se pagarán bajo las siguientes condiciones:

1. La prima extralegal de junio, se pagará el día 15 de junio de cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
2. La prima extralegal de navidad, se pagará el día 15 de diciembre de cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
3. Las primas extralegales pactadas en el presente artículo se pagarán a los trabajadores que tengan como mínimo una antigüedad de tres (3) meses como trabajadores directos de CROWN COLOMBIANA S.A.
4. En caso de retiro de la compañía de un trabajador antes de las fechas de pago establecidas en el presente artículo, las primas extralegales de junio y navidad, se pagarán proporcionalmente al tiempo de servicio en cada semestre, siempre y cuando se cumpla con el requisito establecido en el numeral anterior.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 17: PRIMA DE VACACIONES

El trabajador, al momento de iniciar a disfrutar las vacaciones, contará con cuatro noches – cinco días, con su respectiva alimentación para el grupo familiar constituido por el Trabajador, el Cónyuge o Compañero(a) y los Hijos. Con la excepción de que cuando el Trabajador sea viudo, separado o soltero se aceptarán los padres del Trabajador.

El hospedaje y alimentación se podrá tomar con la caja de compensación familiar y/o en los convenios que pudiera suscribir la Compañía para este fin.

Adicionalmente, la Empresa otorgará un auxilio de \$80.000 PESOS MONEDA CORRIENTE por persona del grupo familiar para transporte.

Los conceptos antes enunciados para ningún efecto legal serán constitutivos de salario.

Se acuerda que al ser un beneficio de los trabajadores de la empresa, la cual ya se venía suministrando, harán uso de este beneficio todos los trabajadores de la compañía.

PARAGRAFO: El Trabajador podrá escoger entre el disfrute de la última noche con su día en el término en que se ofrece en el párrafo primero del presente artículo o su equivalente en dinero en proporción al número de personas que hagan parte de su grupo familiar y que sean acreedores del presente beneficio.

ARTÍCULO 18: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

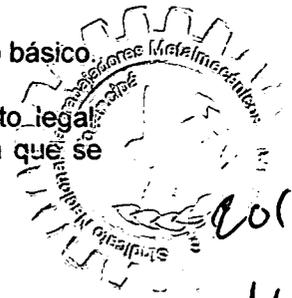
Crown Colombiana S.A., reconocerá a los Trabajadores una bonificación extralegal, calculada con base al salario básico del Trabajador, que cumpla de manera continua los siguientes periodos:

- Quienes cumplan 5 años: Se les reconocerá 6 días de salario básico.
- Quienes cumplan 10 años: Se les reconocerá 8 días de salario básico.
- Quienes cumplan 15 años: Se les reconocerá 13 días de salario básico.
- Quienes cumplan 20 años: Se les reconocerá 15 días de salario básico.
- Quienes cumplan 25 años y en cada quinquenio siguiente, 15 días de salario básico.

PARAGRAFO 1: Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal. Dicho pago se efectuará en la quincena inmediatamente siguiente a aquella en la que se consolida el beneficio.

UM

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

ARTÍCULO 19: AUXILIO DE INVALIDEZ O DE VEJEZ

Cuando un trabajador se encuentre en una condición de invalidez permanente calificada así por una entidad del sistema de seguridad social, cuyo origen sea accidente de trabajo o enfermedad profesional se le reconocerá por una sola vez un auxilio por invalidez equivalente a veinte (20) días de salario básico del trabajador, dicho monto no será constitutivo de salario para ningún efecto legal.

Cuando un trabajador le sea reconocida la Pensión de vejez por parte de la entidad de seguridad social a la cual se encuentre afiliado, la empresa le reconocerá una bonificación no constitutiva de salario equivalente a veinte (20) días de salario básico del trabajador, dicho monto no será constitutivo de salario para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO 1: En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa le entregará a la familia un auxilio, equivalente a veinte (20) días de salario básico que el trabajador estaba devengando a la fecha de su muerte.

ARTÍCULO 20: AUXILIO FUNERARIO

La Empresa auxiliará, con un (1) SMLMV, al Trabajador, cuyos padres, hijos, cónyuge o compañera(o) debidamente registrados en la empresa fallezcan por cualquier causa. Para efectos de que la empresa reconozca y pague éste auxilio, el trabajador deberá demostrar con un recibo o factura de pago que él asumió los gastos funerarios en forma total o parcial. Dicho monto no será constitutivo de salario para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 21: AUXILIO EDUCATIVO

La empresa reconocerá un auxilio educativo hasta por dos (2) hijos del trabajador, reconocidos e inscritos al sistema de seguridad social, que estén en etapa educativa un auxilio de la siguiente manera:

- Estudio Preescolar y primario: 15% del SMLMV por año.
- Estudios Secundaria: 30% del SMLMV por año.
- Estudios Superiores (Técnicos, Tecnológicos, Pregrado): 60% del SMLMV por periodo académico (el cual puede ser semestral o anual).

PARÁGRAFO 1: este auxilio se otorgará siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

- Que el estudiante se encuentre inscrito en un programa académico legalmente reconocido y aprobado por las autoridades gubernamentales competentes.
- Que el establecimiento educativo cuente con la respectiva autorización legal para operar, emitida por las autoridades gubernamentales competentes.
- Que el establecimiento educativo al cual se haya inscrito haya aceptado al estudiante en su programa.
- Para el desembolso por parte de la empresa al trabajador, éste debe presentar previamente el recibo de pago o de matrícula correspondiente.
- Este beneficio se conservará mientras el estudiante conserve esta condición.
- Este beneficio no se reconocerá dos (2) veces para el mismo periodo, grado o nivel educativo.

UM



Ed
fot

PARÁGRAFO 2: Las sumas que se reconozcan por éste beneficio no serán constitutivas de salario para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 22: CASINO

La Empresa continuará prestando el servicio de casino en sus instalaciones de la misma manera, manteniendo el tamaño de la ración y la calidad como lo viene haciendo en la actualidad, es decir, almuerzo, comida y cena; Acordando que el suministro de la alimentación no tiene costo económico para el trabajador. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto.

La Empresa continuará suministrando el servicio extra que se brinda en la actualidad con los equipos snack, con la variedad de bebidas calientes y productos de paquete.

Se acuerda que al ser un beneficio de los trabajadores de la empresa, el cual ya se venía suministrando, harán uso del casino y del servicio de alimentación todos los trabajadores.

Las partes acuerdan que el capuchino y el café de las máquinas dispensadoras, no tendrán costo para los trabajadores.

ARTÍCULO 23: DOTACIÓN DE ROPA DE TRABAJO, CALZADO DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Sin límite de salario la empresa entregará la dotación de ropa y calzado de labor a todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo que laboran en planta.

Las entregas se efectuaran en los meses de Abril, Agosto y Diciembre en la siguiente forma:

Abril: Un (1) pantalón, dos (2) camisetas tipo polo, Un (1) saco, Una (1) chaqueta

Agosto: Un (1) pantalón, dos (2) camisetas tipo polo, Un (1) saco.

Diciembre: Dos (2) pantalones, dos (2) camisetas tipo polo, y un (1) par de botas.

PARÁGRAFO 1: En caso de deterioro por uso en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a realizar los cambios que se ameriten y a no desmejorar la calidad de la dotación y E.P.P. Es obligación del Trabajador la de utilizar los anteriores elementos de trabajo para los fines estipulados y dentro del año para el cual se entrega dicha dotación.

ARTÍCULO 24: SERVICIO DE TRANSPORTE

La Empresa continuará prestando el servicio de transporte a todos los Trabajadores de Crown Colombiana S.A., y a la vez prestará el transporte en vehículo cuando por necesidades de la producción se trabaje tiempo suplementario.

La Empresa suministrará servicio de rutas satélites en la ciudad de Bogotá con el fin de acercar al Trabajador a la zona Adyacente a su vivienda.

Los Trabajadores no beneficiarios de la Convención, que reciben este servicio continuaran con este beneficio.

PARAGRAFO 1: La compañía pagará un auxilio especial no salarial de movilización equivalente al auxilio legal de transporte, que para el año 2016 asciende a \$77.700 PESOS

UM

Handwritten signature



Handwritten signature

MONEDA CORRIENTE mensuales, a los trabajadores que residen en los Municipios de Suesca, Cajicá, Chía y Cogua, auxilio no salarial que se pagará con la nómina.

Las partes acuerdan que el beneficio pactado en el presente artículo no constituye salario para ningún efecto.

CAPÍTULO QUINTO
Prestamos Calamidad, Vivienda, Vehículo y Mejoramiento de Nivel de Vida

ARTICULO 25: PRÉSTAMOS DE VIVIENDA, VEHÍCULO, CALAMIDAD Y MEJORAMIENTO DE NIVEL DE VIDA

La compañía durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo destinará un fondo rotario de préstamos que asciende a la suma de DOSCIENTOS SESENTA MILONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$260.000.000.00), el cual se distribuirá en los 4 préstamos de la siguiente manera: 60% para préstamo de vivienda, 25% para préstamo de mejoramiento de nivel de vida, 12% para préstamo de vehículo y 3% para préstamo de calamidad doméstica; bajo las siguientes condiciones para cada tipo de préstamo:

Calamidad Doméstica:

Se estudiarán las solicitudes del personal que demuestre situaciones de Calamidad Doméstica, entendiéndola como toda desgracia o desastre que afecte al Trabajador o a algún integrante de su grupo familiar (cónyuge, hijos y padres) en un evento inesperado en salud, o cualquier caso fortuito de la vivienda, únicamente donde haya daño parcial o total del inmueble.

Monto: Hasta dos salarios y medio (2.5) básicos mensuales del trabajador

Plazo de pago: hasta 12 meses en cuotas quincenales.

Interés: Sin intereses

Requisitos:

- 1. Tener mínimo 6 meses de antigüedad como empleado de la empresa;
- 2. Presentar los recibos de pago una vez desembolsado el préstamo.

Vivienda (compra, mejora o pago de hipoteca):

Se estudiarán las solicitudes del personal que no tenga vivienda propia, que deseen comprar una propiedad destinada a su vivienda permanente, realizar el pago de una hipoteca con una entidad bancaria o realizar mejoras a la vivienda propia, siempre y cuando se constituya la hipoteca en primer grado a favor de Crown Colombiana S.A. o, que la destinación del préstamo sea la adquisición de la vivienda donde vive el trabajador.

Monto: Hasta dieciocho (18) meses de salario básico.

Plazo de pago: Hasta 5 años pagaderos en cuotas quincenales.

Interés: I.P.C.+ 1.5 puntos.

Requisitos:

- 1. No tener deudas con la empresa
- 2. Tener más de dos años de antigüedad como trabajador directo de Crown Colombiana SA.
- 3. No poseer vivienda propia salvo cuando es mejora.
- 4. El préstamo debe ser garantizado con Hipoteca sobre la propiedad adquirida.

UM

201

4/30/16

5. Antes de aprobar el préstamo debe hacerse un estudio del certificado de libertad y tradición de la propiedad para garantizar que la compañía no quedará sin garantía suficiente sobre el bien.

Vehículo:

Se estudiarán las solicitudes de los empleados que no tengan carro propio o tengan interés en renovarlo.

Monto: hasta siete (7) salarios básicos mensuales.

Plazo de pago: Hasta tres (3) años, pagaderos en cuotas quincenales que contemplen el pago del capital e interés.

Interés: DTF+1.0 punto.

Requisitos Adicionales:

1. Tener más de dos años de antigüedad como empleado de la empresa.
2. No tener deudas con la compañía.
3. No haber realizado préstamos por el mismo concepto en los últimos 2 años.
4. Se debe establecer una reserva de dominio o prenda sin tenencia sobre el vehículo a favor de la compañía.

Préstamo de Mejoramiento de nivel de vida:

Se estudian las solicitudes de los empleados que busquen de alguna manera mejorar su nivel de vida y el de su familia, tales como: reparaciones locativas en la vivienda, adquisición de electrodomésticos, gastos educativos no cubiertos por el régimen de Cesantías.

Monto: Hasta dos (2) salarios básicos mensuales del empleado.

Plazo de pago: Máximo (12) meses de amortización en cuotas quincenales,

Interés: DTF+0.5 puntos.

Requisitos:

1. Tener mínimo seis (6) meses de antigüedad como trabajador directo de la Empresa.
2. Presentar los recibos de pago una vez desembolsado el préstamo.

Se acuerda que al ser un beneficio de los trabajadores de la empresa, el cual ya se venía suministrando, harán uso de este beneficio todos los trabajadores de la compañía.

La empresa se compromete a divulgar el reglamento de préstamos a los trabajadores.

ARTÍCULO 26: PERMISOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

Se entiende por calamidad doméstica, todo hecho grave, imprevisible e irresistible, que pudiera llegar a afectar la vida familiar o personal del trabajador y por ende afectar el normal desarrollo de las actividades laborales.

La compañía evaluará a través de Gestión Humana, cada caso particular, para determinar si constituye o no una calamidad doméstica. En este sentido, la compañía concederá un permiso de hasta tres (3) días calendario remunerado con el salario básico, cuando exista calamidad doméstica comprobada.

El trabajador se obliga a presentar las pruebas y evidencias de la calamidad doméstica, por la cual solicita el permiso remunerado.

Handwritten initials 'UM' at the top right.

Handwritten signature 'JF' in the middle right.

Official circular stamp of the 'Sindicato Nacional de Trabajadores Metalmecánicos' (National Union of Metalworking Workers) with a date stamp '201' and '2012'.

Handwritten signature 'JF' at the bottom right.

PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo anterior, la compañía analizará cada caso en particular para determinar si se requiere el otorgamiento de más días de permiso por calamidad doméstica en solidaridad con el trabajador

CAPÍTULO SEXTO
Incapacidades y Citas Médicas

ARTÍCULO 27: INCAPACIDADES Y CITAS MÉDICAS

Quando a un trabajador se le reconozca incapacidad médica por enfermedad de origen común, la compañía durante los primeros 180 días de incapacidad, pagará el auxilio económico de incapacidad en un porcentaje equivalente al 90% del ingreso base de cotización reportada en el mes inmediatamente anterior a la incapacidad. Dentro de este pago se entiende incluido el auxilio económico de incapacidad legal.

La empresa para atender citas médicas en el sistema de seguridad social en la EPS o IPS a las que asisten los trabajadores, reconoce cinco (5) horas para la ciudad de Bogotá y tres (3) horas en la zona que comprende Tocancipá, Zipaquirá, Chía y Cajicá, beneficio que hoy se reconoce.

ARTÍCULO 28: TRASLADOS POR REUBICACIÓN LABORAL Y/O INCAPACIDAD

Quando por prescripción médica de la EPS o la ARL a la que esté afiliado el Trabajador, originada en una enfermedad común, accidente de trabajo y/o enfermedad laboral se dictaminen recomendaciones médicas, la Empresa trasladará al Trabajador a otro oficio que éste pueda desempeñar, sin que por el traslado se disminuya su salario básico.

CAPÍTULO SÉPTIMO
Normativos y de Comunicación

ARTICULO 29: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Las partes que suscriben la presente convención colectiva de trabajo, acuerdan establecer los lineamientos y etapas de los procesos disciplinarios que se adelantarán en CROWN COLOMBIANA S.A. a los trabajadores beneficiarios de la presente convención, para investigar los posibles incumplimientos de las obligaciones laborales o las irregularidades en que pueden incurrir los trabajadores beneficiarios de la convención en desarrollo del contrato de trabajo que tienen suscrito con la compañía.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo éste trámite.

El sindicato, podrá acompañar en el procedimiento, a los trabajadores no sindicalizados, pero que son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo en CROWN COLOMBIANA S.A., a libre elección del trabajador.

El presente proceso disciplinario tiene como fundamento principal los derechos al debido

Handwritten initials: UM and a signature.



Handwritten initials: XT and a signature.

proceso y a la defensa que tienen los trabajadores beneficiarios de la convención vigente en CROWN COLOMBIANA S.A.

Las partes reconocen y aceptan que no producirá efecto alguno la determinación disciplinaria que se imponga pretermitiendo el presente procedimiento.

Objetivos específicos del procedimiento disciplinario:

- Determinar los lineamientos y etapas que se deberán surtir en el desarrollo de un proceso disciplinario en el que esté involucrado un trabajador beneficiario de la convención en CROWN COLOMBIANA S.A.
- Garantizar el debido proceso y el derecho de defensa a todos los trabajadores beneficiarios de la convención en CROWN COLOMBIANA S.A.

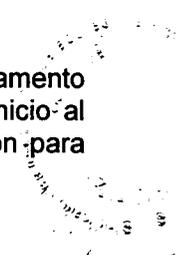
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

ETAPA 1:

- a) El Jefe inmediato del trabajador o quien dirija un proceso y sea responsable del mismo dentro de la compañía, podrá reportar por escrito (a manera de ejemplo: Por correo electrónico o mediante un informe), al área de Gestión Humana, el incumplimiento de las obligaciones laborales o la irregularidad en que hubiere incurrido el trabajador beneficiario de la convención en CROWN COLOMBIANA S.A., suministrando las pruebas o soportes del caso.
- b) Este reporte deberá ser presentado por el jefe inmediato del trabajador a Gestión Humana, con un tiempo no mayor a cinco (5) días hábiles, contados desde la ocurrencia del hecho.

Cuando se trate de una presunta falta enmarcada de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el D.L. 2351 de 1965, artículo 7° y esta conducta sea dolosa, el reporte al que se hace referencia podrá ser presentado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento por parte de la compañía, para dar inicio al procedimiento disciplinario.

- c) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al reporte que realice el Jefe inmediato del trabajador beneficiario de la convención que va a ser disciplinado o el funcionario de la compañía que dirija un proceso y sea responsable del mismo, el área de Gestión Humana de CROWN COLOMBIANA S.A., realizará la investigación y el análisis del caso y tomará la determinación de dar inicio o no a un proceso disciplinario.
- d) Si el caso analizado no tiene el soporte jurídico y probatorio suficiente para dar inicio a un proceso disciplinario, se informará esta conclusión a la persona que realizó el reporte al que se refiere el literal a), del presente aparte del procedimiento.
- e) Si, el área de Gestión Humana, no encuentra méritos, para adelantar un procedimiento disciplinario, le informará al trabajador mediante un oficio con copia a la organización sindical, de la presunta falta y de las razones por las cuales, no se procedió con el disciplinario.
- f) Si el área de Gestión Humana de la compañía, determina que existe fundamento suficiente para iniciar un proceso disciplinario, la compañía procederá a dar inicio al mismo, mediante la entrega o el envío al trabajador beneficiario de una citación para



que comparezca a una diligencia de descargos, en la que se escuchará la versión del trabajador sobre los hechos que son objeto de investigación disciplinaria. Así se dará apertura formal al proceso disciplinario.

En la citación a la diligencia de descargos se determinará la fecha, la hora y el lugar en el que se llevará a cabo la diligencia de descargos y se realizará una indicación general del presunto incumplimiento o irregularidad cometida por el trabajador.

Esta citación a la diligencia de descargos, deberá realizarse dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados desde la fecha en que el Jefe inmediato del trabajador que va a ser disciplinado o el funcionario de la compañía que dirija un proceso y sea responsable del mismo, hizo el reporte del incumplimiento o la irregularidad al área de Gestión Humana de la compañía.

En el evento que el trabajador disciplinado se encuentre sindicalizado, la compañía enviará copia de la citación a la diligencia de descargos, a la organización sindical a la que pertenezca el trabajador, quien libremente decidirá si acompaña o no al trabajador a la diligencia de descargos.

- g) La diligencia de descargos deberá llevarse a cabo máximo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al envío o la entrega de la citación al trabajador.
- h) La diligencia de descargos se realizará ante el Jefe del Área a la que se encuentre asignado el trabajador disciplinado, quien podrá estar acompañado por otro funcionario de la compañía, diferente a la Gerente de Gestión Humana. En la diligencia de descargos, la compañía iniciará explicando al trabajador el objeto de la diligencia, haciendo referencia a los hechos, conductas, incumplimientos o irregularidades que son investigados de forma clara y precisa. Posteriormente mediante la formulación de unas preguntas por parte de la compañía, se escuchará la versión libre del trabajador sobre los hechos que dieron lugar al proceso disciplinario. Dentro de la diligencia de descargos se pondrá de presente al trabajador, las pruebas que dieron lugar al proceso disciplinario, teniendo la posibilidad el trabajador de pronunciarse y controvertir las pruebas que le son exhibidas.

De la diligencia de descargos, se levantará un acta, que deberá ser firmada por los asistentes a la diligencia. Si el trabajador se negara a firmar el acta de la diligencia de descargos, la misma deberá ser firmada por dos (2) testigos designados por la compañía.

- i) La compañía, y/o el trabajador en caso de ser necesario, podrá solicitar por escrito a una ampliación de la diligencia de descargos.
- j) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de realización de la diligencia de descargos o de la ampliación por solicitud de una de las partes, el Jefe del Área a la que se encuentre asignado el trabajador disciplinado, procederá a comunicarle al trabajador la determinación disciplinaria que se toma en cada caso.

La determinación disciplinaria se tomará en cada caso particular, dependiendo de las pruebas que se hayan obtenido dentro del proceso disciplinario, aplicando el principio de proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la determinación disciplinaria que se tomará.

Handwritten initials "JM" and a circular stamp of the "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Información" (National Union of Information Workers). The stamp contains the text "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Información" and "Trabajadores de la Información". There are also handwritten initials "del" and a date "1/10/16" near the stamp.

Copia de la determinación disciplinaria tomada con el trabajador disciplinado, será entregada a la organización sindical a la que pertenezca el trabajador.

- k) La determinación disciplinaria comunicada al trabajador dentro de la Etapa 1 del presente procedimiento disciplinario, se hará efectiva únicamente cuando se finalice la Etapa 2, que a continuación se pacta.

ETAPA 2:

- a) El trabajador beneficiario de la convención, tendrá la posibilidad de controvertir la determinación disciplinaria tomada por la compañía en la Etapa 1 del procedimiento disciplinario.
- b) El trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la determinación disciplinaria tomada en la Etapa 1 podrá controvertirla, mediante la radicación de un recurso por escrito ante la Gerente de Gestión Humana.
- c) La Gerente de Gestión Humana, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación del recurso citará al trabajador beneficiario de la convención a una reunión, donde se escuchará nuevamente la versión del trabajador. Copia de esta citación se enviará a la organización sindical.
- d) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la reunión a la que se hace referencia en el literal anterior, se tomará la determinación disciplinaria que se aplicará al trabajador por parte de la Gerente de Gestión Humana.
- e) La determinación disciplinaria tomada por la Gerente de Gestión Humana será notificada al trabajador, para hacerse efectiva. En el caso de los trabajadores beneficiarios de la convención, copia de esta determinación será enviada a la organización sindical.

TIPOS DE DETERMINACIONES DISCIPLINARIAS:

Las determinaciones disciplinarias se podrán imponer, de acuerdo a lo dispuesto en la normatividad laboral colombiana, los reglamentos, procedimientos y políticas internas de la compañía, aplicando el principio de proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la determinación disciplinaria a tomar.

PARÁGRAFO 1: La compañía se compromete a entregarle al Sindicato copia de las determinaciones disciplinarias escritas que hubieran sido impuestas a los trabajadores sindicalizados, o a los trabajadores que hubieran solicitado el acompañamiento de la organización sindical en el proceso disciplinario.

PARAGRAFO 2: Un llamado de atención para efectos disciplinarios, prescribirá y por tanto no podrá ser tenido en cuenta como antecedente disciplinario, cuando haya transcurrido un (1) año desde la fecha de la notificación al trabajador.

PARAGRAFO 3: El procedimiento disciplinario se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo del trabajador disciplinado.

ARTÍCULO 30: RETARDOS

La Empresa concederá media hora de gracia a la entrada a sus Trabajadores para el

cumplimiento de su jornada laboral, ocasionalmente y previa justificación que será valorada por la misma.

No será imputable al Trabajador el retardo que éste pueda sufrir por causa de la demora en la llegada del servicio de transporte proporcionado por la Empresa para su traslado a las instalaciones de la Compañía para que aquel inicie su jornada de Trabajo, siempre y cuando dicho retardo sea atribuible a retraso por parte de la prestadora de servicio en el cumplimiento de la ruta asignada, por causas mecánicas del vehículo o por congestión vehicular.

En caso de que al finalizar un turno no se presente el Trabajador o los Trabajadores que deben sucederlo en la labor, los que estén desempeñando el trabajo, deben continuarlo y no podrán abandonar el cargo mientras no llegue la persona o personas que hayan de reemplazarlo, cuando la labor de que se trate no sea susceptible de interrupción. Cuando esto ocurra, el Trabajador que esté en el turno debe dar aviso al jefe respectivo.

Cuando por el motivo antes expuesto el Trabajador deba continuar prestando su servicio y por ello exceda su jornada de trabajo, el Empleador le reconocerá el tiempo laborado en exceso, de conformidad con lo establecido en la Ley Laboral.

PARÁGRAFO 1: Cuando una ruta no llegue a tiempo y las otras rutas deban esperar, la empresa reconocerá el pago de ese tiempo como tiempo suplementario, a todos los trabajadores involucrados, así ya hayan timbrado hora de salida.

ARTÍCULO 31: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de seguridad y salud en el trabajo se desarrollará y aplicará, de conformidad a lo establecido en la ley vigente. Además CROWN COLOMBIANA S.A., aplicará las políticas de casa matriz en temas relacionados con salud, seguridad y medio ambiente, armonizándolas con la normatividad vigente en Colombia que regule la materia.

Las elecciones del COPASST, se realizarán de conformidad con lo establecido en la ley laboral vigente en Colombia. Crown Colombiana S.A., otorgará el tiempo adecuado para que los miembros del COPASST se capaciten.

ARTÍCULO 32: DESCANSOS EXTRALEGALES REMUNERADOS

La Empresa concederá a los trabajadores directos, beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, los siguientes descansos extralegales remunerados: A partir de las 6:00 p.m. del 24 de diciembre, hasta las 6:00 p.m. del 25 de diciembre; y desde las 6:00 p.m. del 31 de diciembre, hasta las 6:00 p.m. del 1° de enero, con el objeto de que los Trabajadores compartan en Familia, estas fechas especiales.

ARTÍCULO 33: ACONDICIONAMIENTO DE UN LUGAR PARA DESCANSO DE LOS TRABAJADORES

Las partes acuerdan que CROWN COLOMBIANA S.A., acondicionará un espacio dentro de las instalaciones de la Planta, para que los trabajadores puedan tomar sus descansos.

ARTÍCULO 34: DERECHO DE INFORMACIÓN

La Empresa Crown Colombiana S.A., informará de forma periódica a todos sus Empleados



sobre avances comerciales, indicadores operativos, nuevos proyectos, programas relacionados con el Trabajador, entre otros; con el objeto de que exista una relación efectiva entre las políticas de la Empresa y las metas logradas tanto individuales como colectivas.

La Empresa entregará de manera periódica una relación de la ejecución y cumplimiento de los conceptos y beneficios convencionales ejecutados a la Organización Sindical.

ARTÍCULO 35: DIALOGO LABORAL

Para el buen manejo de las relaciones laborales en la empresa, Crown Colombiana S.A. conformará una sesión de trabajo de dos (2) personas designadas por la organización sindical, las cuales de acuerdo con la naturaleza de los temas que se administren la organización sindical podrá rotar, y (2) dos personas designadas por la empresa, quienes se reunirán una vez al mes en día y hora que se acuerda, con el objeto de tratar temas referentes al desarrollo de la convención. Dicho espacio de igual manera podrá ser utilizado para conocer los reclamos de temas concernientes con la relación laboral, ya sea de interés individual o de naturaleza colectiva.

Para garantizar la continuidad y seguimiento de aquellas quejas y/o sugerencias individuales o colectivas que sean de conocimiento de éste comité de dialogo laboral, las partes acuerdan que de cada sesión se levantará un acta donde se dejará constancia de los puntos tratados, debatidos, posiciones, diferencias o acuerdos a que en él se lleguen, de la cual se extenderá una copia para cada una de las partes.

PARÁGRAFO: Las partes de común acuerdo podrán determinar reunirse en forma extraordinaria en otro día del mes cuando las condiciones así lo requieran.

CAPÍTULO OCTAVO Vigencia y Publicación

ARTÍCULO 36: BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN

La empresa reconocerá a cada uno de los trabajadores la suma cien cincuenta mil pesos moneda corriente (\$150.000.00) por una sola vez, monto que no constituye salario para ningún efecto legal. Esta suma se entregará dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 37: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir del dos (02) de mayo de 2016, hasta el primero (01) de mayo de 2019.

ARTÍCULO 38: PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La compañía dentro del mes siguiente a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, entregará a la organización sindical cien (100) ejemplares de la presente convención colectiva. La impresión de las convenciones colectivas, se realizará incluyendo los logos de la compañía CROWN COLOMBIANA S.A. y la organización sindical SINTRAMETAL y se distribuirá en forma gratuita a todos sus trabajadores.

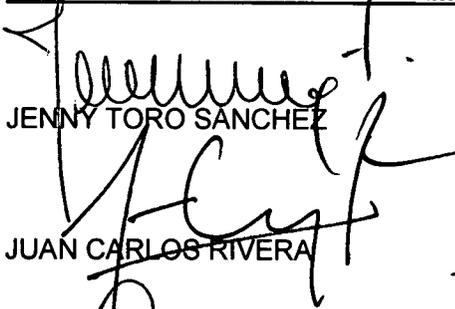
[Handwritten signature]

[Handwritten initials: UM]
[Handwritten initials: JZ]
[Circular stamp: Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y del Sector Afines]
[Handwritten number: 201]
[Handwritten signature]

La presente convención colectiva de trabajo recopilará los beneficios contenidos en convenciones colectivas anteriores suscritas por CROWN COLOMBIANA S.A. con la organización sindical SINTRAMETAL y que se encuentren vigentes.

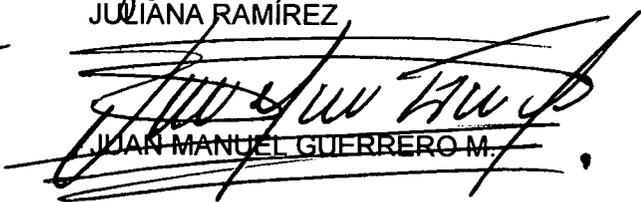
Se firma en la Ciudad de Bogotá D.C., el día 21 de mayo de 2016, en seis (6) ejemplares de dieciocho (18) páginas cada uno.

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

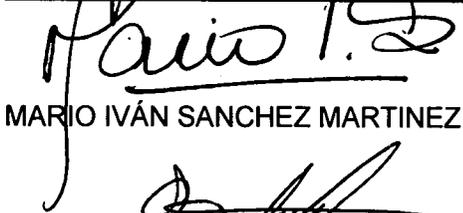

JENNY TORO SANCHEZ


JULIANA RAMÍREZ


JUAN CARLOS RIVERA

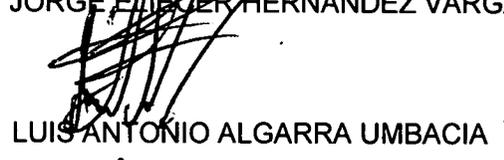

JUAN MANUEL GUERRERO M.

EN REPRESENTACIÓN DE SINTRAMETAL


MARIO IVÁN SANCHEZ MARTINEZ


JORGE ELIECER HERNANDEZ VARGAS


DANIEL ARTURO GONZÁLEZ ALMECIGA


LUIS ANTONIO ALGARRA UMBACIA


LUIS HERNÁNDO RUIZ


RICARDO BELTRÁN


JUAN MANUEL URREGO

ASESORES

POR LA CUT


LUIS HUMBERTO RUBIANO LEON



