

9025754 – Rad 008 /08-06/ 2016

Soacha, Junio 13 de 2016

MEMORANDO

PARA: Doctora NATALIA RUIZ CAMPUZANO
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical

DE: INSPECTORA DE TRABAJO DE SOACHA

ASUNTO: Remisión Constancia Deposito de la Convención Colectiva entre la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A. VS "SUTIMAC"

Respetada Doctora:


Para su conocimiento y fines pertinentes a que haya lugar, adjunto a la presente remito en **CIENTO CINCO (105)** Folios, **CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA** – de la Organización Sindical denominada **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA COSNTRUCCION "SUTIMAC"** y la empresa **ETERNIT COLOMBIA S.A.** , radicada por el (la) señor (a) **OTONIEL RAMIREZ LOPEZ**, en su condición de Presiente Nacional de la Organización Sindical.

Cordialmente,


ANISSA JAWAD BERNAL
Inspectora de Trabajo de Soacha

Anexo: Ciento Cinco (105) folios útiles

Elaboró: Nubia Aponte
Reviso/ Aprobó: Anissa Jawad Bernal

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

**Dirección Territorial de Cundinamarca
 Inspector de Trabajo de Soacha
 Número 0011**

CIUDAD:	SOACHA	FECHA:	08	06	2016	HORA	11:20 a.m.
----------------	--------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	OTONIEL RAMIREZ LOPEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	16.446.074		
CALIDAD	PRESIDENTE NACIONAL - "SUTIMAC"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 12 No. 5 - 51 SUR - BOGOTA D.C.		
No. TELÉFONO	2 32 17 01	Correo Electrónico	sutimacnal@gmail.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	ETERNIT COLOMBIANA S.A.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION "SUTIMAC"					
CUYA VIGENCIA ES	01- JUNIO DE 2016 HASTA 31 DE MAYO DE 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	364	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		105		

Observación: Que el Sindicato Notificará al Empleador.

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


ANISSA JAWAD BERNAL
 Inspectora de Trabajo de Soacha


OTONIEL RAMIREZ LOPEZ
 El Depositante

E 3 JUN. 2016

Bogotá, D.C. Julio 8 de 2016

011

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Inspección de trabajo de Soacha
Ciudad

Estimados Señores


Por parte de la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A., el Señor JHONNY DE JESUS CASTRO en calidad de Representante legal de la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A. con NIT 860.002.302-9 y el Señor OTONIEL RAMIREZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.446.074 de Yumbo-Valle, representante del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION - SUTIMAC, nos permitimos hacer entrega de la **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES** firmada el 31 de mayo de 2016 y cuya vigencia aplica desde el 01-06-2016 hasta el 31-05-2019, amparada por los siguientes capítulos:

1. CAPITULO 1: ETERNIT COLOMBIANA – PLANTA SIBATE
2. CAPITULO 2: ETERNIT COLOMBIANA – PLANTA YUMBO
3. CAPITULO 3: ETERNIT COLOMBIANA – PLANTA BARRANQUILLA

Cordial saludo,



JHONNY DE JESUS CASTRO
c.c. 8.780.001 de Soledad
Representante Legal ETERNIT COLOMBIANA



OTONIEL RAMIREZ
c.c. 16.446.074 de Yumbo
Representante Legal SUTIMAC

En la Ciudad de Bogotá, D.C., al treinta y un (31) días del mes de mayo del año 2016, se reunieron de una parte la Sociedad Eternit Colombiana S.A. representada por los señores STELLA RODRIGUEZ AVENDAÑO, JHONNY DE JESÚS CASTRO, SANDRA PATRICIA GALINDO y ÁLVARO GRISALES en su carácter de representantes de Eternit Colombiana S.A. y de otra parte el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN - SUTIMAC representada por los señores JULIAN CABANILLA, LUIS ENRIQUE BELTRAN, CARLOS MARIO ALZATE, LUIS CARLOS BARONA, EDUARDO ARÉVALO GARCÍA, LEINER GUZMÁN MENCO y los señores OTONIEL RAMÍREZ Y OMAR ROMERO en su carácter de integrantes de la Junta Directiva Nacional con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo – Recopilación de Normas Convencionales Vigentes en la Empresa citada y que se origina en los siguientes antecedentes:

1. En primer lugar, las partes dejan constancia que en los diferentes Capítulos:
 - a) Eternit Colombiana S.A. Planta Sibaté;
 - b) Eternit Colombiana S.A. Planta Yumbo
 - c) Eternit Colombiana S.A. Planta Barranquilla

Expresan que continúan en cada sede los capítulos correspondientes a las Convenciones Colectivas de Trabajo cuya vigencia será desde el 1 de junio del año 2016 hasta el 31 de mayo del 2019 por la mentada Sociedad y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción - SUTIMAC, las cuales contienen los beneficios legales y extralegales que cada uno de los capítulos ya mencionados y que se reconocen de conformidad con las circunstancias y razones de orden económico respectivos y particulares de cada una de las plantas, sus antecedentes históricos, sus volúmenes de ventas, sus estructuras de costos respectivos, sus políticas empresariales que generaron las aludidas obligaciones y convenciones, etc.

2. Además de lo expresado en el numeral anterior, las partes a través de este documento aclaran y transigen para evitar toda duda, controversia, incertidumbre o discusión, que las normas convencionales vigentes en la Compañía aplicables a los trabajadores que laboran en las distintas plantas de la misma continuarán vigentes sin desconocer las circunstancias que particularmente rodearon cada Negociación Colectiva de Trabajo, las disponibilidades y posibilidades económicas correspondientes de cada una de las Plantas de Fabricación de que se trata, y las razones particulares de orden económico, de política empresarial y de posibilidades dinerarias que cada planta tuvo en cuenta para asumir los compromisos ante el Sindicato y ante los trabajadores.

2

3. De conformidad con todo lo expuesto, la Sociedad Eternit Colombiana S.A. asume la totalidad de las obligaciones convencionales vigentes respectivamente en cada una de las plantas ubicadas en Sibaté, Yumbo y Barranquilla, aplicando dichas convenciones a los respectivos trabajadores de cada una de las citadas plantas, y respetando estrictamente los derechos adquiridos de tales trabajadores.
4. Para efectos de la expiración de la vigencia de las citada Convención Colectiva de Trabajo, Capítulos Sibaté, Yumbo y Barranquilla se ha convenido entre la sociedad ETERNIT COLOMBIANA S.A. y EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN - SUTIMAC , pactar que el vencimiento de la vigencia de los tres (3) capítulos de la convención en cuestión, será el 31 de mayo de 2019; por lo tanto entre el día de la firma de este documento que es hoy 31 de mayo del año 2016, las partes no podrán pretender normas ni prerrogativas diferentes a las que constan en este documento y en las Convenciones Colectivas de Trabajo, Cláusulas, Actas de Acuerdo, Actas Complementarias, etc., mencionadas en este documento.
5. En la Negociación Colectiva celebrada se conservarán los tres diferentes capítulos (Planta Sibaté, Planta Yumbo y Planta Barranquilla); las negociaciones, discusiones, y acuerdos a los que han llegado las partes se realizaron por acuerdos por separado, manteniendo los tres diferentes capítulos, como está dicho, en atención a todo lo contenido en el presente documento.
6. La Convención Colectiva de Trabajo a la que se refiere este documento no se aplicará al personal que ocupe cargos Directivos y/o de Dirección, Manejo, y Confianza, tales como Cargos Corporativos, Gerencias, Direcciones, Presidencia, Vicepresidencia y Área Administrativa.
7. Las partes acuerdan que serán imputables los valores que por virtud de la Convención Colectiva de Trabajo de que se trata reciban los beneficiarios de la misma a cualquier suma adicional que por cualquier motivo la Empresa se viese obligada a reconocerles, por lo cual la Empresa solo asumirá los valores adicionales a los ya pagados, incluyéndose cualquier incremento general de salarios, expedición de leyes, decretos, resoluciones, sentencias, etc.
8. Finalmente pactan las partes que todos los beneficios y prerrogativas contenidos en la Convención Colectiva de Trabajo por capítulos, Actas de Acuerdo, Actas Complementarias, etc., a que se refiera este documento se incrementarán a partir de las mismas fechas contenidas en las Convenciones Colectivas de Trabajo, de conformidad con el índice nacional de precios al





consumidor (I.P.C. Nacional) certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior que aplique para cada beneficio, conviniéndose que los aludidos incrementos serán imputables a cualquier incremento que se cause por virtud de lo aquí pactado, o por un acuerdo convencional que lo modifique, o por mera liberalidad de la Empresa, o por la expedición de cualquier Ley, Decreto, Resolución, Jurisprudencia, o en general por cualquier otra causa.

9. El presente documento junto con las copias de las Convenciones Colectivas de Trabajo por capítulos que se han mencionado, se depositará en el Ministerio del Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para constancia se suscribe el presente documento a los treinta y un (31) días del mes de mayo del año 2016 así:

POR LA COMPAÑÍA


STELLA RODRIGUEZ AVENDAÑO
 C.C. No. 20.738.132 de Madrid


JHONNY DE JESUS CASTRO
 C.C. No. 8.708.001 de Soledad

POR LA COMPAÑÍA PLANTA YUMBO


SANDRA PATRICIA GALINDO
 C.C. 52.125.573 de Bogotá



4



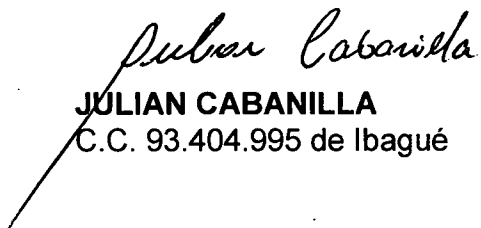


POR LA COMPANÍA PLANTA BARRANQUILLA



ÁLVARO GRISALES OCAMPO
C.C. 94.279.694 de Sevilla Valle

POR EL SINDICATO PLANTA BOGOTÁ



JULIAN CABANILLA
C.C. 93.404.995 de Ibagué

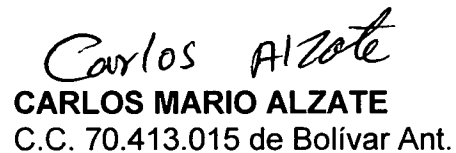


LUIS ENRIQUE BELTRAN
C.C. 79.208.496 de Soacha

POR EL SINDICATO PLANTA YUMBO



LUIS CARLOS BARONA
C.C. 6.341.617 de la Cumbre



CARLOS MARIO ALZATE
C.C. 70.413.015 de Bolívar Ant.

POR EL SINDICATO PLANTA BARRANQUILLA



LEINER GUZMÁN MENCO
C.C. 72.286.595 de Barranquilla



EDUARDO ARÉVALO GARCÍA
C.C. 8.723.370 de Barranquilla

5



POR LA CUT

OMAR ROMERO
C.C. 16.657.346 de Cali

POR SUTIMAC NACIONAL

OTONIEL RAMÍREZ LÓPEZ
C.C. 16.446.074 de Yumbo



6



CAPITULO I: ETERNIT COLOMBIA S.A.- PLANTA SIBATE

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
ENTRE ETERNIT COLOMBIANA S.A. Y EL
SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA
CONSTRUCCION <<SUTIMAC>>
SECCIONAL SIBATE**

01 de junio de 2016 – 31 de Mayo de 2019

En la ciudad de Bogotá, el día 31 de Mayo de 2016 se reunieron por una parte EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION "SUTIMAC" Seccional Sibate, representado por los negociadores señores **JULIÁN CABANILLA, LUIS ENRIQUE BELTRÁN Y JOSÉ LEONARDO SALINAS**, debidamente autorizados por la Asamblea General del Sindicato, celebrada el día siete (07) de abril de dos mil diez y seis (2016), todos mayores de edad e identificados como aparecen al pie de sus firmas, y por parte de la empresa **JHONNY DE JESÚS CASTRO OROZCO, WILMER RIOS Y STELLA RODRÍGUEZ AVENDAÑO** debidamente designados por la Gerencia, con amplias facultades para acordar y firmar la nueva Convención, mayores y vecinos de Bogotá e identificados como aparece al pie de sus firmas, con el fin de analizar y estudiar la situación de la empresa, para buscar conjuntamente soluciones que contribuyan al mejoramiento de los costos estructurales que a su vez permitan a la compañía ser más competitiva y para convenir algunos aspectos relacionados con los regímenes de los trabajadores de la Empresa:

38.1 establecido en el numeral 1-a del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: *Trabajadores actuales afiliados al sindicato que se encontraban vinculados a la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el día 19 de junio de 2001 en labores habituales de habituales de fabricación de fibrocemento*

38.2 establecido en el numeral 1-b del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: *Trabajadores actuales afiliados al sindicato que se vincularon a la empresa a partir del veinte (20) de junio de dos mil uno (2001) y que han venido desempeñando las actividades laborales que efectúan los trabajadores determinados en el literal anterior*

38.3 Nuevas actividades establecidas en el numeral 1-c del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: **(c)** *Trabajadores vinculados a la compañía con posterioridad al 20 de junio de 2001, o que ingresen a partir de la fecha, cuyas actividades sean diferentes a las que corresponden a los*

trabajadores señalados en los anteriores literales a y b y que desempeñen nuevas actividades productivas implementadas en la planta del Muña.

38.3 Nuevas condiciones: establecido en el numeral 1-d del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: **(d) Trabajadores que ingresen a la empresa después del día 11 de diciembre del presente año y que desempeñen las actividades normales a que se refieren los literales a y b.**

RECONOCIMIENTO SINDICAL: En los términos establecidos por la Ley, La empresa Eternit Colombiana S.A reconoce como representante legal de los trabajadores para todos los efectos legales y convencionales al SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN "SUTIMAC" Y SU SECCIONAL SIBATE como organización de primer grado, el cual tendrá derecho a la representación de los Trabajadores en los términos prescritos en la Ley.

La Empresa reconocerá también a las Federaciones y Confederaciones a las que legalmente se encuentra afiliado SUTIMAC, el derecho de representación que les otorgan las Leyes.

Parágrafo: La empresa reconocerá la comisión de reclamos de la Planta Sibaté como lo viene haciendo a la fecha, Las cuales tendrá la misma garantía establecida en el código laboral.

Después de llevar a cabo un amplio estudio de la situación comercial y técnica de la compañía, de su viabilidad económica y luego de explorar y controvertir las diferentes alternativas propuestas por cada una de las partes, se llegó al siguiente acuerdo de voluntades, en relación con la modificación de la convención colectiva de trabajo y otras condiciones que hasta la fecha han regulado los beneficios y relaciones laborales entre Eternit Colombiana S.A. y el Sindicato:

En consecuencia, la Convención queda acordada en los siguientes términos:

Cláusula Primera del Capítulo I

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

1. La compañía establece la siguiente escala de indemnización, en sustitución de la legal para los casos en que dé por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo. La escala de antigüedad se refiere a los años de servicio continuo y la indemnización en días de salario promedio.

De 2 meses y hasta 6 meses

58 días

Más de 6 meses y hasta 1 año	69 días
Más de 1 año y hasta 2 años	94 días
Más de 2 años y hasta 3 años	105 días
Más de 3 años y hasta 4 años	115 días
Más de 4 años y hasta 5 años	125 días
Más de 5 años y hasta 6 años	164 días
Más de 6 años y hasta 7 años	186 días
Más de 7 años y hasta 8 años	206 días
Más de 8 años y hasta 9 años	228 días
Más de 9 años y menos de 10 años	250 días

De este tiempo de trabajo en adelante se aplicará en los casos de despido unilateral y sin justa, la escala de indemnización establecida en la legislación laboral vigente.

- El ejercicio por parte de la Compañía de la terminación unilateral de Contrato de Trabajo no privará al trabajador entre diez (10) y quince (15) años y entre quince (15) y veinte años (20) de servicio de la respectiva jubilación dentro de las proporciones señaladas en el Código Sustantivo de Trabajo y Ley No. 171 de 1961, siempre que por otra parte, se llenaren todos los requisitos legales sobre la materia.

Este numeral se aplicará únicamente al personal que ingresó a la Compañía entre el 1° de enero de 1981 y el 30 de junio de 1986.

- Para el personal que ha ingresado a la Compañía del 1° de julio de 1986 en adelante, en caso de que su contrato de trabajo sea cancelado en forma unilateral y sin justa causa por parte de la compañía, y que en el momento de la cancelación se encuentre entre 10 y menos de 20 años de servicio continuo, recibirá en adición a la indemnización legal los siguientes días de indemnización:

De 10 años y hasta 12 años	13 días
Más de 12 años y hasta 14 años	14 días
Más de 14 años y hasta 16 años	15 días
Más de 16 años y hasta 18 años	16 días
Más de 18 años y menos de 20 años	17 días

- La compañía no despedirá unilateralmente y sin justa causa a los trabajadores que actualmente lleven 20 años o más de servicio.
- Si por disposición legal o normal de autoridad competente se establecieren en el futuro otras indemnizaciones, primas de desahucio o determinadas compensaciones para los casos de terminación de los contratos de trabajo, o de obra contratada, las indemnizaciones anteriormente estipuladas en los numerales 1 y 3, se imputarán a las que llegue a señalar la ley o disposición

que se expida para tales efectos, sin que en ningún caso el trabajador reciba menos de lo aquí estipulado.

- 6. La compañía podrá no descontar la indemnización de que trata la ley al trabajador que dé por terminado intempestivamente en Contrato de Trabajo; en caso de hacerlo, descontará máximo siete (7) días hábiles, excepto en los casos de trabajadores altamente calificados o en el de aquellos cuyo retiro intempestivo pueda ocasionar serios perjuicios al funcionamiento normal de la misma.
- 7. Las partes convienen expresamente modificar los numerales 9 y 13 del artículo 7° del Decreto Ley No. 2351 de 1965 en la siguiente forma:

Artículo 7°, Numeral 9: El deficiente rendimiento intencional en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento prometido en las labores análogas, cuando no se corrijan en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

Artículo 7°, Numeral 13: La ineptitud injustificada del trabajador para realizar la labor encomendada.

- 8. En caso de reducción de personal en alguna Sección de la Fábrica, la Compañía procurará incorporar a otras Secciones hasta donde el trabajo requerido lo justifique, a los trabajadores afectados, manteniendo su tradicional política de estabilidad, como lo ha venido haciendo siempre que esto ha sido posible. A su vez la Compañía tratará dentro de sus posibilidades, de reubicar al personal trasladado a sus puestos de origen, o a otros de igual rata salarial.
- 9. Para los contratos a término fijo menores de un (1) año, que se celebren durante la vigencia de la presente Convención, se ha acordado la siguiente escala de indemnización en caso que llegaren a ser cancelados por parte de la Compañía, al vencimiento del término fijo estipulado. La escala de antigüedad se refiere a meses de servicio continuo y la indemnización en días de salario promedio, así:

De 6 meses y hasta 12 meses	65 días
Más de 12 meses y hasta 18 meses	75 días
Más de 18 meses	81 días

Parágrafo: Los Contratos de Trabajo a término fijo vigentes a la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo, cuya relación se hará aparte, quedará a término indefinido, para todos los efectos legales y convencionales.

Cláusula Segunda del Capítulo I

ASCENSO Y VACANTES

Las vacantes serán publicadas en cartelera o tablero junto con el perfil del cargo y los requisitos.

Los interesados se postularán al cargo, llevando una solicitud por escrito donde registren su interés a más tardar 8 días posteriores a la publicación.

Para todo ascenso la Compañía tendrá en cuenta los factores enumerados a continuación, con la siguiente ponderación:

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1. Antigüedad | 25% |
| 2. Examen práctico | 25% |
| 3. Experiencia | 20% |
| 4. Desempeño anterior | 20% |
| 5. Examen teórico | 10% |

Se aclara que un trabajador que tenga una sanción inferior a un año contado desde la fecha de publicación de la vacante hacia atrás, no entrará en concurso.

Una vez seleccionado el candidato, la empresa hará nombramiento por escrito al trabajador.

Para ser promovido o ascendido es necesario por lo menos tener un año en el cargo actual en contratación directa.

Los resultados relacionados con los ascensos se informarán en el Comité Mensual entre Recursos Humanos y Sindicato.

Para llenar una vacante, la Compañía procurará en igualdad de circunstancias ascender a un trabajador de la Fábrica como se ha venido haciendo, en vez de llenarla con un trabajador nuevo.

Cláusula Tercera del Capítulo I

AUMENTO DE SALARIOS:

1. Primer año de la convención (01-06-2016 a 31-05-2017): IPC Nacional, que certifique el DANE al 31 de Mayo de 2016.
2. Segundo año de la convención (01-06-2017 a 31-05-2018): IPC Nacional, que certifique el DANE al 31 de mayo de 2017.
3. Tercer año de la convención (01-06-2018 a 31-05-2019): IPC Nacional, que certifique el DANE al 31 de mayo de 2018 + 0,5 puntos.

Parágrafo: La empresa mantendrá un sistema de incentivo para los trabajadores de la sección de moldaje, el cual será incrementado bajo las mismas condiciones anteriores.

OBSERVACION: Se establece que el índice de precios al consumidor (IPC) de los últimos doce (12) meses corresponderá al total nacional, el cual será tomado el 31 de mayo de cada año.

Para efectos de liquidación de sobretiempo, la sobre remuneración y las prestaciones sociales legales y convencionales se tomará con base el salario básico aumentado a partir del primero (01) de Junio, de cada uno de los años de vigencia de la presente Convención, respectivamente.

Las partes convienen expresamente que los aumentos son a buena cuenta y por lo tanto imputables a los que lleguen a hacerse posteriormente por ley, decreto u orden de autoridad competente, expedidos o aplicables dentro de la vigencia del primer año de la presente Convención.

AJUSTE DE RATA SALARIAL

Los trabajadores que a la firma de la presente convención se encuentren vinculados con contrato a término indefinido no podrán tener un salario por debajo de setecientos veinte mil ciento diez y seis \$720.116,00 y los colaboradores que presten servicios en misión a la compañía para cubrir vacantes generadas, una vez sean vinculados directamente a la compañía, su salario se nivelará al del cargo que va a desempeñar, entendiéndose que únicamente se refiere a los cargos de aplicación del régimen 38.3. En ningún caso, dicho salario podrá ser

inferior a \$720.116.00 y sus incrementos anuales serán de acuerdo a lo pactado en la cláusula tercera del capítulo 1.

Cláusula Cuarta del Capítulo I

REMUNERACION DE TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS

La compañía procederá de acuerdo con la ley vigente a la firma de esta Convención para el pago de dominicales y festivos.

Cláusula Quinta del Capítulo I

HORAS EXTRAS Y NOCTURNAS

La compañía pagará las horas extras nocturnas con un recargo del ciento por ciento (100 %).

Cláusula Sexta del Capítulo I

TRASLADOS Y NIVELACIONES

La Compañía continuará efectuando las nivelaciones o ajustes acostumbrados a los trabajadores, teniendo en cuenta su pericia y rendimiento cuando pasen definitivamente de un puesto a otro de mayor salario. En los casos de reemplazo definitivos para nuevos puestos así como para los existentes, la nivelación se hará a los cuarenta y nueve (49) días de estar desempeñando dicho puesto.

Cuando a un trabajador se le traslade temporalmente a un puesto de mayor salario y haya laborado en el mismo por un período mínimo de cincuenta y tres (53) días, la Compañía procederá a la nivelación correspondiente de acuerdo al salario establecido para dicho puesto. Exceptuándose los casos de traslados ocasionados por sobrante de personal en una Sección, suspensión de turnos, incapacidades y rehabilitaciones.

Tanto en los casos de traslado definitivo como temporal, cuando el trabajador desempeñe un puesto de mayor salario y haya laborado en el mismo un mínimo de cuatro (4) días, del primer día en adelante ganará una bonificación igual a la diferencia entre su salario anterior y el correspondiente al puesto que entre a desempeñar. En caso de existir un día festivo entre semana se computará como día laborado para estos efectos. Para el cálculo de esta bonificación se tendrá en cuenta el recargo nocturno.

Si el trabajador deja de desempeñar el puesto de mayor salario dejará de ganar la bonificación correspondiente.

Cláusula Séptima del Capítulo I

LIQUIDACION DE DOMINICALES, FESTIVOS PRIMAS LEGALES DE SERVICIOS Y CESANTIA

1. Para el pago del descanso dominical y festivo de ley, se tendrá en cuenta, además del salario básico u ordinario, lo que reciba el trabajador por conceptos de remuneración por producción en jornada ordinaria durante la semana correspondiente.
2. El auxilio de cesantía se liquidará computando la totalidad de lo devengado por el trabajador en el período correspondiente.
3. Las primas semestrales de servicios ordenadas por la ley se liquidarán con el valor más alto comparado entre el básico u ordinario y el salario promedio que devengue el trabajador en el semestre respectivo.

Cláusula Octava del Capítulo I

COMITÉ INTERNO DE SALARIOS

El Comité Interno de Salarios continuará funcionando y se encargará de estudiar las diferentes solicitudes sobre nivelaciones y revisión de ratas salariales que se hagan a los trabajadores, inconformidades en cuanto la aplicación de la convención y la ley y someterá las conclusiones a la Gerencia de Recursos Humanos para que ésta tome las medidas del caso.

Este comité estará integrado por dos (2) representantes de la Compañía y dos (2) del sindicato, los cuales se reunirán una (1) vez al mes cuando haya solicitudes para estudiar.

Cláusula Novena del Capítulo I

AUXILIO POR INCAPACIDADES DE LA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (E.P.S.)

En caso de incapacidad reconocida por la E.P.S., la Compañía reconocerá y pagará al trabajador la suma necesaria para elevar al ciento por ciento (100%) del

salario básico u ordinario, el subsidio que reconoce la E.P.S. desde el primer día cuando la incapacidad pase de un (1) día.

En caso de que dentro de un mismo período de pago, la E.P.S. reconozca dos (2) o más incapacidades a un trabajador, inferiores a tres (3) días éstas se acumularán para efecto del pago de este auxilio.

La compañía anticipará al trabajador el auxilio que le va a reembolsar la E.P.S. mediante el endoso de la cuenta de cobro y sujeto a que la E.P.S. acepte este sistema. Si dentro de los sesenta (60) días la E.P.S. no ha reembolsado el valor correspondiente, o en caso de terminación de Contrato dicha suma será descontada de los salarios o prestaciones sociales que le correspondan al trabajador.

La Compañía anticipará el subsidio que reconoce la E.P.S. para los casos de incapacidad por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, para lo cual se tendrá en cuenta el ingreso base de cotización en dicho momento o el salario básico anticipándose el mayor valor.

El tiempo de incapacidad por enfermedad reconocida por la E.P.S. no se deducirá del tiempo total del Contrato de Trabajo para efectos de liquidar y pagar las prestaciones sociales.

Cláusula Décima del Capítulo I

AUXILIO PARA INHABILITADOS

A los trabajadores con diez (10) o más años de servicio, que a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional sufran una incapacidad que, a juicio del médico de la Compañía y del médico de la División de Medicina Industrial del Ministerio del Trabajo produzca una pérdida de la capacidad laboral superior al cincuenta por ciento (50%), la Compañía les reconocerá un auxilio equivalente al sesenta y seis por ciento (66%), del salario ordinario que devengaba el trabajador mientras la incapacidad subsista. Este auxilio sólo se pagará después de vencido el término de la incapacidad legal y previa deducción del tiempo correspondiente a la indemnización a que hubiere lugar y siempre que el trabajador no tenga la posibilidad de desempeñar otra actividad remunerativa, y si el trabajador tuviere derecho a pensión de jubilación no será acreedor al auxilio mencionado.

Cláusula Décima Primera del Capítulo I

**POLIZA MÉDICA
PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES**

La compañía contribuirá con el noventa por ciento (90%) del valor de las primas, para el personal determinado en el régimen 38.1 Y 38.2 de la Cláusula Trigésima Sexta, de los planes acordados con la entidad por ella designada y a los cuales se afilien los trabajadores, mediante póliza suscrita, quedando la diferencia porcentual a cargo del respectivo trabajador.

A partir del 1 de junio de 2013, para los trabajadores del régimen 38.3, la empresa cubrirá el 70% y el trabajador 30% del valor de la prima.

Cláusula Décima Segunda del Capítulo I

SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

La Compañía prestará el servicio de alimentación de manera que el Contratista pueda vender a los trabajadores que lo deseen, en el Casino, alimentación caliente (almuerzo, comida o cena) en el intermedio de cada turno, de acuerdo a los horarios establecidos por la Compañía.

Para el pago de esta alimentación, no se podrá descontar más de un (1) servicio diario por cada trabajador, quien pagará el equivalente al cinco por ciento (5%). La Compañía deducirá y tomará a su cargo la suma excedente sobre el precio acordado entre ella y el casino (95%). En ningún caso estas sumas serán reconocidas en dinero a los trabajadores pues se entiende solamente como un aporte de la Compañía para abaratar el costo de la alimentación, por lo tanto estas sumas no se tendrán en cuenta como factor de salario para liquidar ninguna prestación social.

Igualmente, la Compañía asumirá el valor total por el servicio de la cena. En ningún caso estas sumas serán reconocidas en dinero a los trabajadores pues se entiende solamente como un aporte de la Compañía para abaratar el costo de la alimentación, por lo tanto éstas sumas no se tendrán en cuenta como factor de salario para liquidar las prestaciones Sociales Legales y Convencionales.

Parágrafo Primero: Cuando la Compañía decida que un trabajador preste sus servicios por cuatro (4) o más horas extras, le suministrará una comida por el valor de un peso (\$1.00).

Parágrafo Segundo: La Compañía asignará la vigilancia del casino a uno de sus funcionarios, mejorará el equipo y la dotación de cocina y continuará suministrando los implementos como lo ha venido haciendo.

Cláusula Décima Tercera del Capítulo I

SERVICIOS DE TRANSPORTE

La Compañía continuará prestando el servicio de transporte en las rutas actuales y procurará que su funcionamiento sea lo más cómodo y eficiente posible.

La Compañía pagará un subsidio de transporte cada dos semanas al trabajador que resida en las siguientes poblaciones cercanas a la Planta del Muña como por ejemplo: Facatativá, Fusagasugá, Granada, Madrid, Mesitas del Colegio, Mosquera, Sabaneta, Santandercito y municipios o caseríos circunvecinos donde las rutas de transporte no pasen cerca. El valor de este subsidio será el equivalente al decretado por el Gobierno.

El valor de este subsidio será el equivalente al noventa y ocho por ciento (98%) de las tarifas oficiales, debidamente aprobadas por la autoridad gubernamental competente, de las mencionadas poblaciones hacia Bogotá y viceversa por los días laborados.

Este subsidio será revisado el 30 de los meses de enero y julio de cada año de vigencia de esta Convención, aplicando el noventa y ocho (98%) de las tarifas vigentes en dicha fecha

Se exceptúan los períodos por vacaciones.

Los accidentes que sufran los trabajadores durante el transporte de salida o entrada a la Fábrica en los buses que prestan los servicios, serán considerados para todos sus efectos como accidentes de trabajo, a menos que los cubra la E.P.S., con excepción de los que ocurran por culpa grave del mismo trabajador.

Cuando la organización sindical programe actividades deportivas, culturales o de recreación, la empresa suministrará el servicio de transporte requerido. Los aspectos logísticos requeridos se revisarán de acuerdo con cada solicitud al momento de conocerse la actividad.

Cláusula Décima Cuarta del Capítulo I

TRANSPORTE DE ENFERMOS O ACCIDENTADOS

La Compañía continuará prestando El servicio de transporte al personal que, dentro de la Fábrica, se enferme súbitamente o sufra un accidente de trabajo, siempre y cuando que la gravedad del caso lo justifique. Este servicio se prestará con la ambulancia de la Compañía.

Clausula Décima Quinta del Capítulo I

PROGRAMA CONTROL OPTOMÉTRICO

La compañía continuará su actual programa de Control optométrico al personal que así lo requiera, previo concepto y exámenes del Departamento de Seguridad y Administración Ambiental de la Compañía. Bajo este programa la Compañía reconocerá un auxilio único de ciento ochenta y cinco mil ciento noventa y un pesos \$185.191,00 para la vigencia junio 1ro. 2016 – mayo 31 2019 con destino a la adquisición de monturas y sus lentes correspondientemente. Para los periodos siguientes, el incremento será actualizado en el IPC Nacional calculado anualmente en el mes de mayo. Aplica para Régimen 38.1 y 38,2 de acuerdo con el acta final de voluntades suscrito el 26-05-2007.

Clausula Décima Sexta del Capítulo I

AUXILIO POR NACIMIENTO

En caso de nacimiento debidamente comprobado de un hijo del trabajador, la Compañía pagará a éste un auxilio de doscientos ocho mil doscientos setenta y cuatro pesos (\$ 208.274.00) para la vigencia junio 1ro. 2016 – mayo 31 2019, para los periodos siguientes, el incremento será actualizado en el IPC Nacional calculado anualmente en el mes de mayo. Para este efecto es requisito indispensable que la esposa o compañera permanente del trabajador esté debidamente registrada en la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía y presentar el acta de nacimiento en un término no superior a un mes. Aplica para Régimen 38.1 y 38,2 de acuerdo con el acta final de voluntades suscrito el 26-05-2007.

Clausula Décima Séptima del Capítulo I

AUXILIO POR MATRIMONIO

La Compañía concederá a los trabajadores un auxilio para matrimonio de doscientos ocho mil doscientos setenta y cuatro pesos (\$208.274.00) para la vigencia junio 1ro. 2016 – mayo 31 2019: para los periodos siguientes, el incremento será actualizado en el IPC Nacional calculado anualmente en el mes de mayo. Para legalizar este auxilio el trabajador deberá presentar la respectiva partida eclesiástica o del registro civil. Aplica para Régimen 38.1 y 38,2 de acuerdo con el acta final de voluntades suscrito el 26-05-2007

Clausula Decima Octava del Capítulo I

AUXILIO POR DEFUNCION

Para el régimen 38.1 y 38.2 las partes convienen para esta vigencia actualizar el auxilio en el porcentaje IPC nacional al 31 de mayo de 2016, novecientos diez y nueve mil once pesos \$919.011,00 en caso de fallecimiento, debidamente comprobado, del padre o madre del trabajador; en caso de fallecimiento de la esposa o compañera permanente, hijos legítimos o naturales reconocidos, menores de dieciocho años, cuando no trabajen en otra Compañía.

Para el régimen 38.3 (nuevas actividades) y 38.3 (nueva convención), la Compañía pagará un auxilio de setecientos mil ochocientos sesenta y tres pesos moneda corriente. (\$700.863,00) en caso de fallecimiento debidamente comprobado, del padre o madre del trabajador, en caso de fallecimiento de la esposa o compañera permanente, hijos legítimos o naturales reconocidos, menores de dieciocho años, cuando no trabajen en otra compañía.

También se reconocerá el auxilio en caso de muerte de los hijos legítimos o naturales reconocidos, mayores de dieciocho años, que no trabajen en otra Compañía y que dependan económicamente del padre.

Este auxilio se reconocerá por trabajador y no por fallecimiento.

Para la obtención de estos auxilios es requisito indispensable en cada caso, que el fallecido hubiera estado registrado en la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía.

En caso de fallecimiento de un trabajador se pagará un auxilio único equivalente a ciento cinco (105) días laborados, sin perjuicio a lo establecido por la ley. Este auxilio se reconocerá al familiar (padres, cónyuge, hijos mayores reconocidos, hermanos, compañera permanente, tíos) que demuestre haber realizado los gastos correspondientes al entierro. En caso de que el trabajador se encuentre incapacitado o no esté percibiendo indemnización por incapacidad, se tomará como referencia el salario básico en el momento del fallecimiento.

Clausula Décima Novena del Capítulo I

BONIFICACION SEMESTRAL

La Compañía pagará en los meses de junio y diciembre, las siguientes bonificaciones de acuerdo a la antigüedad por años de servicio continuo y en días de salario básico u ordinario, así:

Personal perteneciente al régimen 38.1 de la Cláusula Trigésima Sexta con más de 20 años de servicios continuos en la Empresa a la fecha de la firma del presente acuerdo:

	<u>PRIMER SEMESTRE</u>	<u>SEGUNDO SEMESTRE</u>
Más de 20 años y hasta 30	15 días	24 días
Más de 30 años	17 días	25 días

Personal perteneciente al régimen 38.1 de la Cláusula Trigésima Sexta con menos de 20 años de servicios continuos en la Empresa a la fecha de la firma del presente acuerdo:

	<u>PRIMER SEMESTRE</u>	<u>SEGUNDO SEMESTRE</u>
Hasta 10 años	10 días	13 días
Más de 10 años y hasta 20	12 días	17 días
Más de 20 años y hasta 30	15 días	19 días
Más de 30 años	17 días	20 días

Personal perteneciente al régimen 38.2 de la Cláusula Trigésima Sexta con menos de 20 años de servicios continuos en la Empresa a la fecha de la firma del presente acuerdo:

	<u>PRIMER SEMESTRE</u>	<u>SEGUNDO SEMESTRE</u>
Hasta 10 años	9 días	12 días
Más de 10 años y hasta 20	11 días	16 días
Más de 20 años y hasta 30	14 días	18 días
Más de 30 años	16 días	19 días

Esta bonificación se liquidará de la siguiente manera:

1. Para el personal que se halle laborando en los meses de junio y diciembre se pagará el ciento por ciento (100%) de la bonificación, siempre y cuando hayan laborando un mínimo de trece (13) semanas dentro del semestre respectivo.

Al personal que se haya laborado menos trece (13) semanas, dentro del semestre respectivo se le pagará la bonificación en forma proporcional al tiempo servido.

- 2. Para el personal que no se halle trabajando en los meses de junio y diciembre, como sería el caso del personal con licencia o que no pertenezca a la compañía, en dichos meses pero que haya laborado dentro del semestre respectivo, se pagará la bonificación en forma proporcional al tiempo servido, dentro del respectivo semestre, siempre y cuando haya trabajado un mínimo de trece (13) semanas en dicho semestre.

Esta presentación no es salario ni constitutivo de factor de salario para la liquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales.

Para efectos de contabilizar el tiempo de servicio mencionado en los numerales 1 y 2 anteriores, la compañía no deducirá el tiempo por incapacidades reconocidas por la E.P.S. ni el correspondiente por licencias sindicales.

Parágrafo: Se otorga para el régimen 38.3 una prima de 5 días de salario básico como "Bonificación fin de año", la cual será pagada en la primera catorcena del mes de diciembre. Esta prestación no es salario ni constitutivo de factor salario para la liquidación de ninguna de las prestaciones legales y convencionales, ni liquidación alguna.

Para periodos no cumplidos se le pagará a los trabajadores esta prima en forma proporcional al tiempo servido en el último periodo siempre y cuando el mismo no sea inferior a seis (6) meses.

Clausula Vigésima del Capítulo I

PRIMA DE VACACIONES

La Compañía concederá una prima de vacaciones en el momento que salga a disfrutar, de acuerdo a la antigüedad por años de servicio continuo, así:

Personal perteneciente al régimen 38.1 de la Cláusula Trigésima Sexta con más de 20 años de servicios continuos en la Empresa,

Más de 20 años y hasta 30 años	27 días
Más de 30 años	28 días

27

Personal perteneciente al régimen 38.1 de la Cláusula Trigésima Sexta con menos de 20 años de servicios continuos en la Empresa.

Entre 1 y 10 años	18 días
Más de 10 años y hasta 20 años	20 días
Más de 20 años y hasta 30 años	22 días
Más de 30 años	23 días

Personal perteneciente al régimen 38.2 de la Cláusula Trigésima Sexta con menos de 20 años de servicios continuos en la Empresa

Entre 1 y 10 años	17 días
Más de 10 años y hasta 20 años	19 días
Más de 20 años y hasta 30 años	21 días
Más de 30 años	22 días

La prima de vacaciones aquí estipulada se liquida en días de salario básico u ordinario, para los dos regímenes establecidos en la cláusula Trigésima Sexta en el momento en que salga a disfrutar las respectivas vacaciones. En caso de que la compañía aplase las vacaciones del trabajador la prima es acumulable y se pagará cuando éste salga a disfrutar el período correspondiente a la acumulación.

Cuando un trabajador se retire de la Compañía por renuncia, vencimiento de contrato, en los casos de la cancelación del contrato de trabajo sin justa causa, o salga pensionado, se le pagará la prima correspondiente a los periodos de vacaciones vencidos y no disfrutados en el momento de su retiro. Para periodos no cumplidos se le pagará dicha prima en forma proporcional al tiempo servido en el último periodo siempre y cuando el mismo no sea inferior a seis (6) meses.

Esta prestación no es salario ni constitutivo de factor de salario para la liquidación ninguna de las prestaciones sociales legales y convencionales, ni liquidación alguna.

A partir de la firma del acuerdo de voluntades de fecha 26 de mayo de 2007, las partes convienen fijar el número de días de prima de vacaciones en la forma mencionada anteriormente, de tal manera que se eliminan total y definitivamente las obligaciones adquiridas por la compañía en los numerales 5, 6, 7 y 8 del acta complementaria firmada el 11 de diciembre de 2003.

A partir de la firma de este acuerdo, las partes convienen, que para el régimen Nuevas Actividades (numeral 1-c), se otorgará una prima de vacaciones que corresponderá a siete (7) días de salario básico. Esta prestación no es salario ni constitutivo de factor de salario para la liquidación ninguna de las prestaciones sociales legales y convencionales, ni liquidación alguna.

28

Para régimen 1-d, bono de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico vigente a la fecha en que se efectúe el pago. Convienen las partes que este bono no es salario ni constituye factor de salario para ningún efecto. Este bono se pagará al momento en que el trabajador disfrute de su periodo de vacaciones

Cláusula Vigésima Primera del Capítulo I

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Compañía pagará una prima de antigüedad, conforme a la siguiente escala para trabajadores que cumplan años de servicio continuo, pagándose las siguientes primas en días con base en el salario ordinario:

5 años	15 días
10 años	45 días
15 años	60 días
20 años	75 días
25 años	91 días
30 años	106 días
35 años	116 días
40 años	118 días

Parágrafo: En caso de retiro por renuncia voluntaria, para entrar a disfrutar de pensión, por fallecimiento del trabajador y en los casos de cancelación del contrato de trabajo sin justa causa, la Compañía pagará las anteriores primas, en forma proporcional, después de cinco (5) años considerando el tiempo total de servicio continuo, tomando como base el valor de la prima del respectivo quinquenio y con un mínimo de antigüedad de dieciocho (18) meses de servicio continuo dentro del mismo. A vía de ejemplo, el trabajador deberá tener una antigüedad de 78, 138, 198, etc., meses de servicio continuo de los correspondientes quinquenios, para tener derecho a la prima promocional.

Esta prestación no es factor de salario para la liquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales.

Clausula Vigésima Segunda del Capítulo I

PRIMA DE SEMANA SANTA

Régimen 38.1 y 38.2:

La Compañía pagará el equivalente a ocho (8) días de salario básico u ordinario, al personal del régimen 38.1 y siete (7) días de salario básico u ordinario al

personal del régimen 38.2 de la Cláusula Trigésima Sexta, por concepto de prima de Semana Santa.

Esta prima se liquidará de la siguiente manera:

1. Para el personal que se halle laborando en el mes en que dicha semana se celebre se pagará el cien por ciento (100%) de la prima, siempre y cuando hayan laborado un mínimo de veintiséis (26) semanas dentro del año respectivo. Al personal que haya laborado menos de veintiséis (26) semanas dentro del correspondiente año se le pagará la bonificación proporcional al tiempo servido.
2. Para el personal que no se halle trabajando en el mes en que dicha semana se celebre, como sería el caso de personal en licencia, o que no pertenezca a la Compañía en dicho mes pero que haya laborado dentro del año respectivo, se le pagará la prima en forma proporcional al tiempo servido dentro del correspondiente año, siempre y cuando haya trabajado un mínimo de veintiséis (26) semanas en dicho año.

Esta prestación no es factor de salario para la liquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales.

Régimen 38.3 Nuevas Actividades y nueva convención:

La Compañía pagará el equivalente a dos (2) días de salario básico u ordinario, al personal del régimen 38.3, siempre y cuando haya pasado seis meses con contrato a término indefinido.

Esta prestación no es factor de salario para la liquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales.

El pago de los 2 días se realizará dentro de los días hábiles de semana santa.

Clausula Vigésima Tercera del Capítulo I

BONIFICACION DE RETIRO

La Compañía pagará una bonificación especial de tres millones setecientos nueve mil novecientos cuarenta y cuatro pesos (\$3.709.944,00) por una sola vez, al trabajador que se retire de la misma para entrar a disfrutar de una pensión de jubilación o vejez. Para pensiones de invalidez esta suma se incrementará en un cincuenta por ciento (50%).

La Compañía pagará el setenta por ciento (70%) del valor de la misma, al trabajador que habiendo cumplido el tiempo de servicio exigido por el código

sustantivo del Trabajo, para pensiones de jubilación a cargo de la Compañía, renuncie antes de cumplir la edad exigida por dicho Código. Para los casos de trabajador con veinticinco (25) años continuos de servicio en la Compañía y con cincuenta (50) años de edad y que hayan cotizado el número de semanas requeridas conforme a la ley vigente, se reconocerá la anterior proporcionalidad. En las mismas condiciones para los casos de trabajadores con veinte (20) años continuos de servicios en la Compañía y cincuenta (50) años de edad se reconocerá una proporcionalidad del cincuenta por ciento (50%).

Cláusula Vigésima Cuarta del Capítulo I

AUXILIOS ESCOLARES

La Compañía pagará los siguientes auxilios escolares a sus trabajadores: ciento ochenta cuatro ochocientos cuarenta y dos pesos (\$184.842,00) por cada hijo, por una sola vez al año, para estudios de primaria, hasta cuarto (4º.) años inclusive; doscientos treinta mil novecientos sesenta y nueve pesos (\$230.969,00) por cada hijo, por una sola vez al año, para estudio de quinto (5º.) año inclusive de primaria, hasta once grado (11º.); ciento cincuenta y cuatro mil ochocientos nueve pesos (\$154.809,00) por semestre, por cada hijo, para estudios de carreras universitarias y ciento quince mil cuatrocientos ochenta y cinco pesos (\$115.485,00) por semestre, por cada hijo, para estudios de carreras técnicas e intermedias. Para los próximos años este porcentaje se incrementará de acuerdo al porcentaje IPC nacional correspondiente al **31 de diciembre de cada año.**

Estos auxilios no se reconocerán en los casos de repetición de períodos lectivos, créditos o materias. En caso de que el auxilio llegare a pagarse y finalmente no se apruebe el período lectivo, los créditos o materias, se reintegrará, para lo cual el trabajador lo autorizará previamente.

En el caso de que el alumno no curse el segundo semestre el trabajador se compromete a reembolsar a la Compañía la mitad del auxilio para lo cual entregará con los documentos requeridos, una carta autorizando que se descuenta este valor de su salario, sí es el caso. No se exigirá el valor del auxilio, cuando el alumno pierda el semestre por enfermedad grave debidamente comprobada. Estos auxilios no se reconocerán a quienes se beneficien de las becas enunciadas en la Cláusula Vigésima Novena.

AUXILIO DE EDUCACIÓN PARA REGIMEN 38.3

La Compañía costeará hasta ciento cincuenta y ocho (158) cupos en total durante la vigencia de esta convención, para estudios de hijos legítimos o naturales reconocidos de los trabajadores, equivalente a cuatrocientos treinta mil pesos (\$430.000,) m/cte., el cual aplica para los trabajadores del régimen 38.3 nuevas actividades y nuevas convención, siempre y cuando los trabajadores tengan más de un año de antigüedad en la compañía con contrato a término indefinido.

Para efectos de lo anterior, se establece como fecha límite el mes de febrero y como soporte para dicho pago, el trabajador deberá entregar los certificados establecidos en la oficina de Recursos Humanos o su equivalente, con ocho (8) días de anticipación al pago de catorcena correspondiente. En caso de no cumplirse los ocho (8) días empezarán a correr a partir de la fecha de su entrega, sin importar las fechas límites antes mencionadas.

Una vez entregadas todas las solicitudes, y de no llegarse a completar los 158 cupos, los auxilios vacantes se reasignaran entre los trabajadores que tengan más de un (1) hijo hasta completar el total de los 158 cupos y su entrega será de acuerdo con los rendimientos académicos de los estudiantes beneficiarios en el orden de mayor a menor.

AUXILIO UNIVERSITARIO O CARRERAS INTERMEDIAS:

La empresa reconocerá siete auxilios para carreras profesionales o intermedias para los hijos de los trabajadores que lleven más de 5 años en la compañía, por un monto de un salario mínimo legal vigente pagadero semestralmente.

Parágrafo: La reglamentación para el otorgamiento de los auxilios se hará entre la empresa y la organización sindical, sin embargo los requisitos más relevantes son:

- Que el trabajador tenga por lo menos 5 años de antigüedad en la empresa
- La institución educativa debe estar avalada por el Ministerio de Educación
- Los cupos se otorgarán de acuerdo con las calificaciones obtenidas, de mayor a menor, con un límite inferior de 3.8
- Para otorgar el auxilio se debe presentar el certificado de notas original expedido por la Institución Universitaria
- En caso de empate (antigüedad del trabajador y notas), se da prelación al trabajador de mayor número de hijos, si sigue el empate, se definirá dando prioridad a la Entidad (Universidad sobre Instituto)

AUXILIOS HIJOS ESPECIALES

Previo concepto médico y de acuerdo a control ejercido por la dirección de Recursos Humanos se reconocerá un auxilio anual único de treientos cuarenta y un mil noventa y cuatro pesos (\$341.094.00). Este valor se incrementa con el IPC a 31 de mayo.

Este auxilio se reconocerá previa presentación del certificado que acredite que el beneficiario está inscrito en un Centro o Institución de rehabilitación.

Clausula Vigésima Quinta del Capítulo I

32

BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

La Compañía costeará hasta 120 becas en total durante la vigencia de esta convención para el régimen 38.1 y 38.2, las cuales se actualizarán con en el porcentaje IPC nacional correspondiente al 31 de diciembre de cada año. Estas becas aplican por trabajador durante la vigencia de esta Convención, para estudios de hijos legítimos o naturales reconocidos de sus trabajadores, las cuales incluirán: matrícula, pensiones y elementos escolares según el reglamento establecido por la propia Compañía. Estas becas serán para externos o semi-internos. Se establecen los siguientes topes máximos así.

- a. Para el personal perteneciente al Régimen 38.1 de la Cláusula Trigésima Sexta con beca adjudicada.

Universidad	\$3.052.906. Semestre
Bachillerato	\$ 244.232. Mensual
Primaria	\$ 122.116 Mensual

Se acuerda mantener las becas que en la actualidad superan estos topes.

- b. Para el personal que ingrese a la Compañía a partir del 19 de junio de 2001 y que pertenezca al grupo de trabajadores del régimen determinado en el numeral 38.2 de la Cláusula Trigésima Sexta, las becas se establecen así:

Universidad: El equivalente al 50% del tope establecido vigente para el literal anterior

Bachillerato: El equivalente al 60% del tope establecido vigente para el literal anterior

Primaria: Igual al personal del régimen 38.1

Todos los topes anteriormente establecidos se incrementaran en el IPC a 31 de diciembre de cada año.

Parágrafo: La Compañía pagará un auxilio único para la adquisición de elementos escolares de trescientos treinta y dos mil novecientos cuarenta pesos (\$332.940.00) para estudios de primaria, trescientos noventa y nueve mil ciento treinta y cinco pesos (\$399.135.00) y doscientos sesenta y siete mil quinientos doce pesos (\$267.512.00) por semestre para carreras universitarias. La Compañía pagará este auxilio, previo presentación de la matrícula correspondiente.

Para efectos de lo anterior, se establecen como fecha límite el mes de Febrero. Para esto se deben entregar los certificados establecidos en la oficina de Recursos Humanos o su equivalente, con ocho (8) días de anticipación. En caso

de no cumplirse los ocho (8) días estos empezaran a correr a partir de la fecha de su entrega, sin importar las fechas límites antes mencionadas.

Clausula Vigésima Sexta del Capítulo I

BECAS PARA TRABAJADORES

La Compañía costeará para los trabajadores del régimen 38.1 y 38.2, siete (7) becas para estudios de bachillerato nocturno, veinte (20) para técnico y ocho (8) para universitarios, el cual se incrementará con el IPC nacional a 31 de diciembre, siempre que se trate de colegio, instituto técnico o universidad aceptados por la Compañía, en horarios fuera de trabajo. La Compañía para esto procurará asignarle dentro de sus posibilidades, el turno más adecuado. Para cada caso será necesaria la autorización previa del trabajador a fin de que puedan serle descontadas las sumas correspondientes en el caso de que no termine el año o curso no presente calificaciones satisfactorias dentro del término del respectivo plan de estudios.

Para la adjudicación de estas becas se procederá en la misma forma establecida para las becas de la Cláusula anterior.

Parágrafo: La Compañía pagará un auxilio único y con destino a la adquisición de útiles de ciento sesenta y siete mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos (\$167.654.00) por año para estudios de bachillerato, ciento once mil setecientos setenta pesos (\$111.770.00) por semestre para estudios técnicos y universitarios respectivamente. La Compañía pagará este auxilio, previa presentación de la matrícula correspondiente.

Cláusula Vigésima Séptima del Capítulo I

LIBROS Y UTILES PARA ESTUDIANTES SENA

La Compañía adquirirá los textos de estudios para uso de los trabajadores alumnos del Sena, los cuales estarán a su disposición en la biblioteca de la compañía.

La Compañía pagará un auxilio para útiles a los aprendices y trabajadores que se encuentren cursando estudios en el Sena, en la siguiente forma:

1. Auxilio de sesenta y siete mil novecientos sesenta y un pesos (\$67.991,00) por etapas lectivas semestral.

2. Auxilio de ciento treinta y tres mil setecientos veintiún pesos (\$133.721.00) por etapa lectiva anual.

Estos valores se actualizarán de acuerdo con el IPC Nacional a 31 de mayo de cada año.

En caso de que el trabajador no termine la etapa o estudios correspondientes o los llegare a perder, deberá reembolsar el valor respectivo, exceptuándose los casos en que se pierda el semestre por enfermedad grave debidamente comprobada.

Clausula Vigésima Octava del Capítulo I

PERMISO A LOS TRABAJADORES

La Compañía concederá permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

1. A todos los trabajadores, el sábado de la semana santa.
2. Cuando un trabajador sea citado a examen o consulta a la EPS en Bogotá, la Compañía no le hará descuento de salario hasta por cuatro (4) horas. En caso excepcional en que se hubiese empleado mayor tiempo, la Compañía, si a bien lo tiene, podrá remunerar el tiempo que exceda de cuatro (4) horas.
3. En caso de fallecimiento de un trabajador, la Compañía concederá permiso a otros trabajadores para asistir al entierro, fijando el número de acuerdo a sus posibilidades.
4. Licencia por muerte: De acuerdo con la Ley colombiana, se concede al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos), primero de afinidad (padres e hijos del cónyuge) y primero civil (adoptivos), una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles

Se otorga un día adicional cuando la calamidad por muerte sea mayor a 120 km. de distancia desde la planta el Muña a la ciudad del evento.

5. Licencia de Paternidad: se aplica Ley Maria: 8 días hábiles. "Para los casos en los que el papá y la mamá coticen al sistema de seguridad social de salud, el primero tiene derecho a reclamar ocho (8) días hábiles de licencia remunerada a la EPS, y la madre tiene derecho a requerir catorce (14) semanas a la EPS.

35

Para las familias, en las que sólo el padre es cotizante a salud habrá lugar a solicitar la licencia correspondiente a ocho (8) días; por el contrario, la madre no tendrá derecho a reclamar licencia de maternidad, debido a que su condición ante el sistema de seguridad social de salud es de beneficiaria.”

Requisitos que se deben cumplir para reclamar la licencia de paternidad

- El padre, para poder reclamar la Licencia Remunerada de Paternidad, no requiere un tiempo mínimo de cotización; dicho requisito fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-174 de 2009. El requisito es que él haya estado cotizando semanas previas –día del parto– al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.
 - El padre debe presentar ante su EPS el Registro Civil, pero debe hacerlo dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del hijo y luego llevar copia al área de Recursos Humanos.
6. En caso de matrimonio, debidamente comprobando de un trabajador, éste tendrá derecho a cuatro (4) días de permiso.
 7. Ejercicio sufragio: Medio día, para lo cual se debe presentar el desprendible original de voto, el cual se firma, se fotocopia para control documental y se devuelve al trabajador.
 8. Ser jurado de votación: 1día, presentando documento oficial
 9. CALAMIDAD DOMESTICA: De acuerdo con la sentencia c-930 de 2009, la duración es sujeta al principio de razonabilidad. Este concepto cobija aquellas “tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda”; o “el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida”, así como los daños que por siniestros sufran los bienes del empleado.
 10. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, cuando los mismos no coincidan con el día domingo.
 11. Para asistir a cursos sobre Seguridad Industrial hasta por un (1) mes calendario por año de vigencia, acumulable dentro dicho año, mínimo tres (3) días calendario sin exceder la acumulación del mencionado mes. Los cursos deberán ser dictados en el país, por entidades o instituciones idóneas en la

materia, debiendo presentar el trabajador un certificado de asistencia. El Sindicato informará oportunamente él o los candidatos.

Por el concepto de inscripciones para estos cursos, incluidos Congresos sobre Seguridad Industrial cuando ello sea necesario, se pagará hasta la suma de doscientos cuarenta y cinco mil trescientos nueve pesos (\$245.309.00) por cada año de vigencia en total, este se incrementará con el IPC nacional al 31 de mayo de cada año.

Estos permisos no implican la pérdida de los dominicales.

Los permisos de los numerales 4, 5 y 6 deben tomarse y la Compañía debe autorizarlos, máximo dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del caso.

Parágrafo: En los casos de permisos personales no remunerados debidamente aceptados y autorizados por la Compañía no se descontará el dominical, siempre y cuando el permiso o permisos no excedan de tres (3) días en total en la semana.

Clausula Vigésima Novena del Capítulo I

PERMISOS SINDICALES

La Compañía concederá los siguientes permisos sindicales remunerados:

1. Permisos para asistir a Congresos Sindicales y Asambleas Nacionales Sindicales de delegados por dos (2) veces al año y hasta cinco (5) trabajadores, por el tiempo de duración de tales Congresos o Asambleas, hasta un máximo de cinco (5) días, siempre que ellos se verifiquen dentro del territorio nacional y que se ajusten y sujeten a las reglamentaciones legales.
2. Para cumplir comisiones sindicales, a los miembros de la Junta Directiva por un total de quinientas (500) horas mensuales, no acumulables, *siendo entendido que este máximo de quinientas (500) horas se puede dividir entre los miembros de dicha Junta Directiva.*
3. La Compañía no descontará el salario correspondiente al tiempo empleado por dos (2) miembros de la Junta Directiva del Sindicato para efectos de los descargos estipulados por la ley para los casos de solicitud de amonestación o por los tres (3) miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos cuando se trate de la reunión semanal de reclamaciones acordadas internamente; por los dos (2) miembros o representantes de la Junta directiva Sindical para efectos de la reunión mensual del comité interno de Salarios.

37

- 4. En caso de permisos sindicales no remunerados, que no pasen de tres (3) días en una semana, no se perderá el dominical.
- 5. Permisos para realizar cursos de capacitación sindical hasta seis (6) trabajadores por cada año de vigencia de la presente Convención, comprobando la asistencia al final de cada curso. Estos permisos se podrán acumular dentro de cada año de vigencia, pudiéndose utilizar en cada oportunidad un mínimo de catorce (14) días y un máximo de ocho (8) meses, sin que en ningún caso la utilización acumulada sea superior a doce (12) meses por año de vigencia. En ningún momento podrá ser utilizados estos permisos por más de dos (2) trabajadores en forma simultánea.

Parágrafo: Para el caso de los permisos sindicales no remunerados, no se considerarán como licencia para efectos de descuento sobre prestaciones sociales, hasta dos (2) meses calendario por cada año de vigencia, acumulables dentro de la misma, para uso entre todos los miembros de la Junta directiva o de quienes ella designe.

Clausula Trigésima del Capítulo I

AUXILIOS AL SINDICATO

La Compañía concederá los siguientes auxilios al Sindicato:

- 1. La Suma de siete millones de pesos m/cte. \$7.000.000= por una sola vez para mejoras de la sede sindical Bogotá.
- 2. Para gastos administrativos del Sindicato durante el primer año de vigencia la suma de cuatrocientos ocho mil ochocientos pesos (\$408.800.00) mensuales y durante el segundo año de vigencia se incrementará en el IPC Nacional (Índice de Precios al Consumidor) a 31 de mayo de cada año.
- 3. Suministrará gratuitamente, en especie, la alimentación diaria a un empleado del Sindicato.
- 4. La suma de cuatrocientos dos mil ciento setenta y dos pesos (\$402.172.00) hasta por dos (2) veces al año, para asistir a los Congresos Sindicales de que habla la cláusula anterior, numeral 1, siendo entendido que en caso de que durante cada uno de los años de vigencia de la convención, cuándo no se celebren Congresos de esta índole, la Compañía dará al Sindicato las sumas expresadas con carácter de auxilio.
- 5. La suma de dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.000.00) para el fomento de la cultura y el deporte, se incrementará en el IPC Nacional (Índice de

38

Precios al Consumidor) a 31 de mayo de cada año de vigencia de la convención.

- 6. La Compañía entregará al Sindicato el equivalente al valor del aumento de los primeros siete (7) días por cada año de vigencia de la Convención con base en la nómina laborada en dichos días. La Compañía entregará mensualmente la relación por concepto de descuentos sindicales.
- 7. La empresa pagará un auxilio de un millón setenta y cuatro mil seiscientos noventa y dos pesos m/cte. (\$ 1.074.692.00), para conmemoración del 1 de mayo (Día del Trabajo), incrementado en forma anual con el IPC Nacional al 31 de mayo de cada año por cada año de vigencia de la convención.

Clausula Trigésima Primera del Capítulo I

PAGOS A LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Compañía reconoció los salarios ordinarios a los tres (3) miembros de la Comisión Negociadora del sindicato, por el tiempo de las negociaciones, en los días en que ellos no concurrieron al trabajo, hasta el treinta y uno (31) de mayo de dos mil diez y seis (2016) igualmente pagó por concepto de viáticos a la comisión negociadora más un delegado asesor CUT la suma de \$5.400.000=

Clausula Trigésima Segunda del Capítulo I

SUMINISTRO DE CALZADO Y OVEROLES

La Compañía suministrará sin costo alguno para sus trabajadores la dotación correspondiente por Ley y que cumpla con los estándares de seguridad y ergonomía.

Clausula Trigésima Tercera del Capítulo I

SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

La Compañía como lo ha venido haciendo continuará suministrando a los trabajadores los elementos de protección necesarios, tales como mascarillas, guantes de caucho o de cuero, petos, anteojos de protección, botas de caucho y cascos.

Clausula Trigésima Cuarta del Capítulo I

**POLITICA DE VIVIENDA, VENTA DE PRODUCTOS ETERNIT Y PRESTAMO
POR CALAMIDAD**

La compañía continuará con sus programas y políticas de préstamo para vivienda, venta de productos y préstamos por calamidad a los trabajadores.

- **FONDO ROTATORIO PARA PLAN DE VIVIENDA:** La empresa constituirá un fondo rotativo de vivienda con la suma de Ciento veinticinco millones de pesos (\$125.000.000), con el fin de ayudar a solucionar el problema de la vivienda de los trabajadores. Gozará de este beneficio el trabajador que tenga mínimo 3 años de servicio. Este fondo será administrado por una comisión compuesta por representantes del sindicato y la empresa y se regirá por la reglamentación definida entre las partes, a través de la política de vivienda.

El préstamo podrá ser destinado para cubrir costos de la cuota inicial de vivienda nueva o usada, como también para cubrir reparación, construcción y mejoras a vivienda propia, así como liberación de hipoteca.

Distribución del Fondo rotatorio de vivienda

- 80.000.000= compra de vivienda nueva o usada
- 45.000.000= construcción y mejoras a vivienda propia y liberación hipoteca

Topes máximo de cada crédito:

- Compra de vivienda: 7.000.000.00
- Mejoras: 4.000.000.00

- **PRESTAMOS POR CALAMIDAD**

La empresa facilitará préstamos emergentes al personal de la empresa con contrato a término indefinido y con mínimo un año de antigüedad, bajo parámetros controlados de responsabilidad social, solidaridad y capacidad de pago hasta por un máximo de 2 salarios mínimos legales vigentes, de acuerdo al concepto de Calamidad doméstica contenido en la sentencia C-930 de 2009 y bajo la política de préstamos de calamidad vigente en la compañía

"CALAMIDAD DOMESTICA: De acuerdo con la sentencia C-930 de 2009, este concepto cobija aquellas "tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar (hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil), catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda"; o "el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida", así como los daños que por siniestros sufran los bienes del empleado"

• **VENTA DE PRODUCTOS ETERNIT:**

La empresa realizará la venta de productos Eternit Colombiana Planta Bogotá, de acuerdo con la política reglamentaria "Venta de productos a empleados"

Esta política aplica para todos los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, capítulo Bogotá, sus padres e hijos.

PROCEDIMIENTO PARA LLAMADO A DESCARGOS:

La notificación a descargos se hará como máximo a los 8 días hábiles después de cometida la presunta falta y se respetará el debido proceso de acuerdo al Código sustantivo, reglamento interno de trabajo y legislación laboral existente.

Los procesos disciplinarios cumplirán el debido proceso de acuerdo con lo estipulado por la Ley, Código laboral y reglamento interno de trabajo

Clausula Trigésima Quinta del Capítulo I

UNIDAD DE LA CONVENCION

Esta Convención remplazará y sustituye todas las anteriores, incluido el Laudo Arbitral, y, por lo tanto constituye conjuntamente, con los Reglamentos Interno de Trabajo e Higiene y Seguridad industrial de la Compañía, el régimen de regulación de las relaciones entre la Compañía y sus trabajadores.

Clausula Trigésima Sexta del Capítulo I

VIGENCIA Y APLICACIÓN

En virtud de lo convenido entre las partes en el Acta de Acuerdo de Voluntades firmada el 19 de junio de 2001, se establecen tres (3) regímenes especiales, los cuales coexistirán y regularán las relaciones entre la Empresa y el Sindicato. Dichos regímenes fueron ratificados en el acta final del acuerdo de voluntades del 11 de diciembre de 2003, quedando de la siguiente manera:

38.1 establecido en el numeral 1-a del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: Trabajadores actuales afiliados al sindicato que se encontraban vinculados a la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el día 19 de junio de 2001 en labores habituales de habituales de fabricación de fibrocemento

38.2 establecido en el numeral 1-b del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: Trabajadores actuales afiliados al sindicato que se vincularon a la empresa a partir del veinte (20) de junio de dos mil uno (2001) y que han venido desempeñando las actividades laborales que efectúan los trabajadores determinados en el literal anterior

38.3 Nuevas actividades establecidas en el numeral 1-c del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: (c) Trabajadores vinculados a la compañía con posterioridad al 20 de junio de 2001, o que ingresen a partir de la

fecha, cuyas actividades sean diferentes a las que corresponden a los trabajadores señalados en los anteriores literales a y b y que desempeñen nuevas actividades productivas implementadas en la planta del Muña.

38.3 Nuevas condiciones: establecido en el numeral 1-d del acuerdo de voluntades firmado el 11 de diciembre de 2003: (d) Trabajadores que ingresen a la empresa después del día 11 de diciembre del presente año y que desempeñen las actividades normales a que se refieren los literales a y b.

La anterior clasificación no opta para que la Compañía por necesidades del servicio pueda disponer de trabajadores del régimen 38.3 temporalmente y hasta un término que no supere los quince (15) días laborales continuos o discontinuos al año, para desempeñar actividades propias de los trabajadores de los regímenes 38.1 y 38.2 sin que se pierdan su condición de trabajadores del régimen 38.3; a partir del día dieciséis la Empresa se obligará a vincular al trabajador en el régimen determinado 38.2 sin que se genere retroactividad ninguna de derechos a la fecha de iniciación del contrato de trabajo. De buena fe las partes precisan que lo dispuesto en este párrafo no será manipulado por la Empresa para vincular trabajadores del régimen 38.3 a las demás actividades establecidas para los trabajadores determinados en los regímenes 38.1 y 38.2, a menos que por cualquier razón las actividades establecidas para los trabajadores determinados en el régimen 38.3 determine o suspendan su operación y que por disposición legal u otro motivo los trabajadores adscritos a este régimen no puedan ser despedidos o liquidados, hecho ante el dicho trabajadores podrán ser reubicados en las actividades estipuladas para los regímenes determinados en los numerales 38.1 y 38.2, conservando las condiciones establecidas en este acuerdo para el régimen 38.3.

De igual forma acuerdan las partes, que el día adicional que la Empresa conceda y que se estipula en el Acta de Acuerdo de Voluntades en los numerales 5, 6 y 7, Cláusula Vigésima Primera BONIFICACION SEMESTRAL, Cláusula vigésima Segunda, PRIMA DE VACACIONES Y Cláusula Vigésima Cuarta PRIMA DE SEMANA SANTA, respectivamente, benefician única y exclusivamente a los trabajadores del régimen determinado en el numeral 38.1 y 38.2, de la Cláusula Trigésima Sexta.

La vigencia de esta Convención será de treinta y seis (36) meses contados a partir del día 1ro. de junio de dos mil diez y seis (2016). La presente Convención no se aplicará al personal que ocupe posiciones dentro de los niveles de Presidencia, vicepresidencia, Departamento, Sección y Profesionales.

Igualmente la presente Convención no se aplicará a quienes renuncien, de acuerdo con la Ley, a los beneficios de la misma; la Compañía informará al Sindicato sobre estos últimos, mediante las copias de las cartas respectivas.

Para constancia se extiende y firma la presente Convención Colectiva de trabajo en la Ciudad de Bogotá D.C., el primero de junio (1ro.) de Junio de dos mil diez y seis (2016).

Copia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se depositará en la dirección Territorial Bogotá-Cundinamarca con destino al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para dar cumplimiento a lo ordenado por el Artículo No. 469 del Código Sustantivo de Trabajo.

POR LA COMPAÑÍA



JHONNY DE JESUS CASTRO
C.C. No. 8.708.001 de Soledad

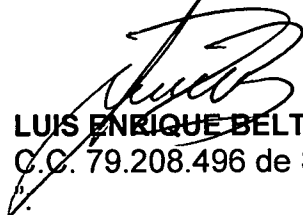


STELLA RODRIGUEZ AVENDAÑO
C.C. No. 20.738.132
de Madrid (Cundinamarca)

POR EL SINDICATO



JULIAN CABANILLA
C.C. No. 93.404.995 de Ibagué



LUIS ENRIQUE BELTRAN
C.C. 79.208.496 de Soacha



JOSE LEONARDO SALINAS
C.C.1.024.478.316

PLANTA BARRANQUILLA**CAPITULO I****CAMPO DE APLICACION**

Cláusula 1°-. RECONOCIMIENTO SINDICAL: En los términos establecidos por la Ley, La empresa Eternit Colombiana S.A. reconoce como representante legal de los trabajadores para todos los efectos legales y convencionales, al **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION "SUTIMAC"** como organización de primer grado, el cual tendrá derecho a la representación de los Trabajadores en los términos prescritos en la Ley. La Empresa reconocerá también a las Federaciones y Confederaciones legalmente constituidas a las que se encuentra afiliado SUTIMAC, el derecho de representación que les otorgan las Leyes.

Parágrafo: La empresa reconocerá la comisión de reclamo de Sutimac Capitulo Barranquilla como lo viene haciendo a la fecha, las cuales tendrá la misma garantía establecida en el código laboral.

Esta convención colectiva de trabajo se aplica de la siguiente forma:

Régimen 1 y 2. Hacen parte de estos regímenes los trabajadores vinculados a la empresa que por su antigüedad y experiencia desarrollan las labores de las actividades básicas, mediante contrato de trabajo a término indefinido firmado en julio del año 2014 en la planta barranquilla. Igualmente los beneficios de las clausula económicas tendrán un incremento para el primer año del IPC Nacional de junio 1 del 2015, a mayo 31 del 2016, para el Segundo EL IPC de junio 1 del 2016; a mayo 31 del 2017 y para el tercero el IPC de junio 1 del 2017 al 31 de mayo del 2018 más 0.5%.

Régimen 3. Pertenerán a este régimen los trabajadores en las actividades complementarias definidas en este documento, se vinculan mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 11 de octubre del 2009, tales como ROTOMOLDEO, PLANTA DE CARBONATO, PREPARACION DE PINTURA y las que se incorporen a futuro.

Régimen 4. Trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 14 de febrero de 2004 y que desarrollen labores en las operaciones básicas aquí determinadas con aplicaciones y avances tecnológicos.

Cláusula 2°-. REGIMEN CONTRACTUAL: CONTRATOS DE TRABAJO, FORMA Y DURACIÓN

Los contratos de trabajo que se celebre, serán de duración indefinida, incluyendo el periodo inicial de la prueba. La empresa dejará consignado en los contratos de trabajo el cargo que desempeñe cada operario, de acuerdo con la evaluación de oficios, pero estará en libertad de hacer los traslados, ascensos y promociones que estime necesario, sin desmejorar en

ningún caso las condiciones económicas y laborales del trabajador y comunicándole por escrito estas novedades.

Por su parte, el sindicato se compromete a continuar su política de colaboración con la empresa en caso de emergencia de orden técnico o económico en el sentido de que cuando los trabajadores se queden sin producción, sean utilizando temporalmente en otras actividades, solamente mientras perdure el periodo de anormalidad técnica o económica.

Los contratos de trabajo se celebran siempre por escrito, entregando copia del mismo a cada trabajador.

Cláusula 3°-. TRABAJADORES EN MISION

La empresa podrá contratar personal suministrado por una agencia de servicios temporales, legalmente constituida, para los cargos de: ayudante coloración, ayudante recuperación placa (1 trabajador por cortadora), ayudante Rotomoldeo, desmolde de placa plana, ayudante C90, reemplazo de personal fijo por permisos, vacaciones, licencias e incapacidades. Así como las labores similares a las de servicios domésticos, mantenimiento, carpintería, reparaciones y construcciones. Y en el caso de moldaje y oficios varios un máximo de cinco (5) operarios y por un plazo máximo de hasta noventa (90) días, para casos específicos de incrementos de producción y aprendizaje.

La empresa continuará con su política de vinculación directa del personal como lo establece la ley.

Cláusula 4°-. CAMPO DE APLICACIÓN: La Presente Convención Colectiva se hará extensiva a todos los trabajadores como está pactado en la actual C.C.T de **Eternit Colombiana S.A. capitulo planta barranquilla**, en los términos de la Ley, siempre y cuando no se lesione los derechos que la misma Ley consagre en favor de estos trabajadores.

La empresa no firmara con su personal pactos colectivos que violen el espíritu y la letra de la Presente Convención.

Cláusula 5°-. FONDO PARA PLAN DE VIVIENDA: A partir de la firma de la presente Convención el Fondo de Vivienda será de **OCHENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$85.000.000)**, para el primer año y este valor incrementado en el IPC para el segundo y tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

DISTRIBUCION DEL FONDO:

1. Compra de vivienda nueva, usada y liberación gravamen: 80% del monto total del fondo para plan de vivienda.
2. Reparación, remodelación y construcción de vivienda: 20 % del monto total del fondo para plan de vivienda.

MONTOS Y FORMA DE PAGO:

1. Préstamo para compra de vivienda nueva, usada y liberación de gravamen hasta siete millones de pesos (\$7.000.000) con un plazo máximo de 48 meses a una tasa de interés del DTF vigente al momento del préstamo.

La forma de pago será distribuida de la siguiente manera:

- ✓ 50% vía descuento nómina quincenal.
- ✓ 50% restante con prestaciones sociales distribuidos de la siguiente forma: el 90% del valor de las cesantías acumuladas hasta el corte del 30 de noviembre de cada año y el 50% con la prima de junio, durante el tiempo que dure el préstamo.

2. Reparación, remodelación y construcción de vivienda: hasta cuatro millones de pesos (\$4.000.000) con un plazo máximo de 24 meses a una tasa de interés del DTF +1 vigente al momento del préstamo.

La forma de pago será distribuida de la siguiente manera:

- ✓ 60% vía descuento nómina quincenal.
- ✓ 40% restante con prestaciones sociales distribuidos de la siguiente forma: el 90% del valor de las cesantías acumuladas hasta el corte del 30 de noviembre de cada año y el 50% con la prima de junio, durante el tiempo que dure el préstamo.

- Se integrará una comisión local (Planta Barranquilla) conformada por 4 personas, 2 en representación de SUTIMAC Seccional Barranquilla y 2 en representación de Eternit Colombiana S.A, quienes tendrán las facultades para la administración del fondo y su procedimiento.
- Para la asignación de los créditos se tendrá en cuenta la antigüedad del empleado y de la solicitud hecha por el trabajador, dando prioridad a la presentada primero. La empresa al momento del trabajador radicar la solicitud, le entrega copia de esta, donde conste, día hora, mes y año de la solicitud.

47

- La comisión se reunirá cada vez que se tengan solicitudes de crédito para este tipo de préstamo, los estudiará y hará la respectiva asignación en caso de ser aprobado.
- En el momento en que el trabajador finalice su crédito y desee solicitar un nuevo préstamo quedará bajo la responsabilidad de la comisión la aprobación de esta solicitud siempre y cuando el fondo cuente con los recursos suficientes.
- Para el otorgamiento del préstamo el trabajador deberá cumplir expresamente lo que está establecido en el procedimiento de crédito para fondo de vivienda (Ver procedimiento fondo de vivienda).

Cláusula 6°-. SALARIO DE INGRESO. La empresa pagará a los trabajadores que ingresen el 100% del salario convencional establecido en el momento de su vinculación para el cargo que es contratado.

Cláusula 7°-. DESCANSOS REMUNERADOS: La empresa reconocerá los días lunes y martes de carnaval y 31 de diciembre como feriados con derecho a descanso remunerado.

Concederá permiso remunerado los sábados Santos de cada año a aquellos trabajadores que por razones de su horario no tengan este día compensado. A quienes lo trabajen, se les pagara con el recargo del 200% sobre su salario básico.

Se concederá permiso remunerado a todos los trabajadores que deban laborar el día sábado de carnaval después de la una (1:00) de la tarde. A quienes lo trabajen, se les pagara con un recargo del 200% sobre su salario básico.

Además, concederá permiso remunerado a los trabajadores que deban trabajar el día 24 de diciembre. A quienes lo trabajen, se les pagara con un recargo del 200% sobre su salario básico.

Cláusula 8°-. REMUNERACIÓN POR REEMPLAZOS: Cuando se trate de reemplazar transitoriamente al titular de un cargo, la empresa reconocerá la diferencia de jornal todo el tiempo que dure la ausencia del titular mayor a 15 días por vacaciones, hospitalización o incapacidad.

Cláusula 09-. PAGOS DOMINICALES Y FESTIVOS

Además de los trabajadores que por razón de sus funciones y cumplimiento de la jornada semanal de trabajo deban laborar los domingos y días feriados, todos aquellos otros a quienes la empresa llame para trabajar en estos días deben presentarse a hacerlo y tendrán derecho a los recargos ordenados por la ley.

PLANTA BARRANQUILLA adoptara la siguiente reglamentación para el trabajo extraordinario en domingos y días feriados:

- a) Todo trabajador citado a trabajar un mínimo de cinco (5) horas y en caso de terminar su trabajo en menor tiempo se le pagara las misma cinco (5) horas. A aquellos trabajadores autorizados para trabajar después de finalizar el turno, se le cancelara un mínimo de ochos (8) horas extras dominicales.
- b) Todo trabajador que citado no incurra a trabajar salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobada, podrá ser sancionado por la empresa.
- c) El trabajo habitualmente en días domingos y feriados en la sección de fábrica se dividirá en dos grupos rotatorios, de manera que quienes laboren un domingo descansen el siguiente y así sucesivamente. Vale decir que en la semana que se trabaje en domingo, este pagara de acuerdo con la ley.
- d) Los trabajadores que habitualmente laboren en mantenimiento mecánico los días domingos, tendrán necesariamente los descansos alternados en cada mes.
- e) Para el pago de descanso dominical y festivo, de todos los trabajadores que se beneficien de esta convención, se tendrá en cuenta además del salario básico u ordinario, el promedio de lo recibido por concepto de remuneración adicional por producción en la jornada laboral de la semana correspondiente.
- f) Le empresa reconocerá dentro del promedio de la semana, el recargo producido por el trabajo en domingos y festivos.

Cláusula 10-. SALARIOS DE REEMPLAZANTES TRANSITORIOS Cuando un trabajador con más de cinco (5) meses de servicio reemplace a otro de mayor salario. El reemplazante tendrá derecho al salario del reemplazado, por el tiempo que dure el reemplazo.

Cláusula 11°-. DOBLE TURNO Y CAMBIO DE TURNO

- a) La empresa remunerara el tiempo del trabajador que por ausencia del titular se vea en la necesidad de doblar su turno por ocho (8) horas en la siguiente forma: la hora diurna con un recargo del 70% sobre su jornal básico. Las horas nocturnas con un recargo del 135% sobre su jornal básico.
- b) Los trabajadores que se encuentra laborando en el tercer turno y tengan que doblar su turno, cambiaran automáticamente al primer turno dentro de la respectivamente

semana. La jornada de los trabajadores contemplada en este literal terminará el sábado siguiente a las 8:00 A.M., y la empresa les reconocerá las 8 horas dobladas como trabajo extra o suplementario que será remunerado en la forma establecida en el literal a) de la presente cláusula.

- c) Cuando por necesidad de la empresa se traslade a un trabajador que venía laborando en esta semana de turno a otro, y que represente desmejora económicamente, se le pagara una bonificación única equivalente a 4 ½ horas de su salario.

Cláusula 12°.- Régimen 1 Y 2; Las partes dejan expresa constancia que los derechos pactados para el régimen 1 Y 2, de la convención colectiva de trabajo firmada por capítulos en julio del año 2014 planta Barranquilla, se siguen reconociendo a todos los trabajadores que en la actualidad pertenecen a él.

Cláusula 13.- SALARIOS: El Aumento Salarial durante la Vigencia de la Convención, más la estructura de cargos se establece de la siguiente forma: El incremento de salarios para el primer año será del IPC Nacional de junio 1 del año 2015, a mayo 31 del 2016, para el Segundo EL IPC, de junio 1 del año 2016 a mayo 31 del 2017 y para el tercero el IPC de junio 1 del año 2017, al 31 de mayo del 2018 más 0.5%.

Escala de salarios se establece de la siguiente forma.

Grupo	Régimen 1 y 2	Salario Diario	Régimen 4	Salario Diario	OFICIOS.
I		26.969		22.274	Oficios Varios Ayudante Coloración
II		34.332		26.770	Ayudante Desmoldadora Ayudante Onduladora Cortador Placa Ayudante de mecánica
III		34.967		27.058	Bomberos Moldeador Operador grúa Operador ondulador Transportador productos terminados Transportador placas

150
L. M. M. G.

					Fresca
IV		38.133		29.490	Maquinista Operador Pupitre Cilindro formato Operador Monta carga Electricista de 2da Mecánico de 2da Soldador de 2da. Operador Mesclador y Molino Pintor coloración
V		41.690		31.596	Electricista de 1ra. Mecánico de 1ra Soldador de 1ra
Régimen 3				23.041	Operador rotomoldeo Operador planta carbonato Preparador Pintura

Los costos de los exámenes médicos de ingreso a que sea sometido el aspirante, serán por cuenta de la empresa.

El salario mínimo de ingreso será incrementado en IPC para el segundo y tercer año de vigencia de la C.C.T. Vigente.

Cláusula 14- VACACIONES COLECTIVAS

La empresa dará vacaciones colectivas a sus trabajadores en el mes de diciembre, siempre que sus compromisos y necesidades tanto de producción como arreglo de máquinas y mantenimiento lo permitan

**CAPITULO II
REGIMEN CONTRACTUAL**

Cláusula 15- PROCEDIMIENTO PARA LLAMAR A DESCARGOS:

51

C

1) Cuando haya que aplicar una sanción al trabajador, la empresa citara al inculpado y a dos directivos de sindicato. Abierta la audiencia con asistencia de las partes, el representante de la empresa expondrá en el acta de descargo los motivos de la acusación. Seguidamente dará motivo de la acusación. Seguidamente dará oportunidad al trabajador inculpado y a los directivos sindicales para exponer los descargos, explicaciones o atenuantes del caso.

2) Oída estas explicaciones posteriormente se levantará un acta en donde la empresa determinará si hay lugar a aplicar la sanción o no, y en caso afirmativo con que intensidad. Los directivos sindicales podrán dejar constancia en esta acta de su opinión sobre la determinación de la empresa. Copias de las actas levantadas y firmadas por las partes se entregarán al trabajador y al sindicato.

El procedimiento legal y reglamentario para la aplicación de sanciones será el siguiente:

3) Debe iniciarse con una boleta de citación a descargo y se levantará un acta de descargo, para lo cual se dispone de cinco (5) días hábiles a partir de la comisión de la falta. En caso de que el trabajador se encuentre laborando en el turno de amanecida se suspenderán los términos hasta que se encuentre en un turno diferente.

4) Se levantará un acta final para la cual se dispone de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha que tenga el acta de descargo.

5) Vencidos los términos anteriores no podrá aplicarse sanción alguna a no ser que medien razones de fuerza mayor o caso fortuito y especialmente la ausencia del trabajador de la empresa, en cuyo caso los términos se suspenden.

6) También no tener en cuenta las llamadas de atención al finalizar cada año. Y descontar solamente con la pérdida de un domingo al trabajador cuya sanción se cumpla en días de dos semanas distintas.

7) si la empresa omitiera este procedimiento o tramite la sanción o despido no tendrá validez alguna.

Parágrafo: Los trabajadores que han sido llamados a proceso disciplinario en caso que se interrumpa la hora de salida de ruta, la empresa le suministrará el transporte.

Cláusula 16°-. PROCEDIMIENTO PARA PROMOCIÓN Y ASCENSO:

Cuando se presente una vacante por muerte, retiro de un trabajador o por creación de un nuevo cargo, la empresa publicará en cartelera la vacante para postulación de trabajadores, dicha vacante será llenada por el trabajador más antiguo, si para ello reúne las condiciones prácticas o intelectuales para el desempeño eficiente del cargo, preferiblemente de la escala de salarios inmediatamente anterior. El trabajador para llenar la vacante permanecerá como reemplazante transitorio por el término de un mes durante el cual su

52

51

remuneración y condiciones serán igual a las del reemplazado o las del nuevo cargo que ocupa.

Cláusula 17-. MODALIDADES DE TRABAJO

Se conviene reglamentar el trabajo de la sección de moldaje así:

- a) El trabajador debe cumplir la tarea establecida actualmente por la empresa dentro de las ocho (8) horas de la jornada ordinaria incluyendo engrase, corte, moldeo, desmolde y resane, entregando los productos a entera satisfacción de la empresa.
- b) Cuando el trabajador termine su tarea que en ningún caso puede ser ante de las 14:30 horas si la empresa no necesita sus servicios para aumentar la producción de piezas moldeadas, puede retirarse previa autorización del jefe de la sección.
- c) Cuando el trabajador entregue una pieza defectuosa elaborará una en su reemplazo con excepción de los tanques para hielo, tanque para depósito de agua filtro, canaletas, bajantes, canales, bateas, placas acanaladas, canales eléctricas, viguetas, placas onduladas curvas y elementos para fachada.
- d) Cuando después de las 09:00 horas por fuerza mayor o caso fortuito, por ejemplo, falta de fluido eléctrico, daño en las máquinas, etc., se suspenda por más de una hora la entrega de placa fresca a moldaje, la empresa pagara como "horas extra" el tiempo que transcurra después de la hora en que normalmente se termine la tarea del día. En ningún caso este tiempo extra será superior al de la emergencia más de 30 minutos. Cuando la suspensión de la entrega de la placa fresca sea superior a 4 horas, no se obligará al trabajador a cumplir la tarea del día.
- e) La empresa pagara la elaboración de los productos moldeados con los tiempos que han sido asignados a las piezas en el acta firmada entre empresa y sindicato.

Se establece una prima de producción productos moldeados para el transportador placa fresca y los moldeadores por valor setenta y ocho setecientos veintidós pesos (\$78.722) trimestrales conviene las partes que esta prima no es salario no constituye factor de salario para la liquidación de prestaciones legales, ni convencionales, quedando definido que no tiene carácter de salario para ningún efecto; y que estas primas serán sujetas de revisión y ajuste una vez la compañía establezca el plan de incentivo por productividad.

Parágrafo: el pago de estas primas se hará dentro de los primeros siete (7) días siguientes al trimestre vencido.

**CAPITULO III
PRIMAS, AUXILIO Y BONIFICACIONES**

53

Cláusula 18°-. AUXILIO EDUCACION: La Empresa otorgará 70 cupos por valor de trescientos noventa y cinco mil pesos m/cte. (**\$395.000**) para el primer año de vigencia y esta suma incrementada en el IPC Nacional para el segundo y tercer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para hijos de los trabajadores, el cual se aplicará de conformidad con la normatividad y reglamentación que la empresa tiene dispuesta para estos efectos.

La empresa otorgara 15 cupos más en Auxilios Educativos, los cuales se harán efectivos a partir del segundo año de vigencia de la presente convención, teniendo en cuenta que la condición para que un operario pueda acceder a este beneficio debe tener seis meses de antigüedad en la compañía.

Parágrafo: Una vez asignadas todas las solicitudes presentadas del 01 de noviembre al 30 de enero, de no cubrirse el cupo total de auxilios, se reasignarán entre los trabajadores que tengan más de un hijo y se recibirá la documentación del 01 de febrero al 15 de marzo en el orden en que se reciban estas solicitudes en Recursos Humanos para asignar los cupos restantes, teniendo en cuenta que se entregaran dos (2) auxilios al año por trabajador.

Cláusula 19. AUXILIOS UTILES ESCOLARES: Se aprobó un auxilio para útiles escolares por un valor de \$150.000 para el régimen N°3 inicialmente al personal que esté vinculado a la fecha en que se firma la presente convención y este valor se incrementará para el segundo y tercer año de vigencia de la convención de acuerdo al IPC.

Cláusula 20°-. AUXILIO UNIVERSITARIOS O CARRERAS INTERMEDIAS: Se entregarán cinco (05) auxilios al año por valor de 2 SMMLV por semestre a los trabajadores y/o hijos de los trabajadores, quienes estén cursando estudios técnicos, tecnólogos o universitarios.

Parágrafo: Para la asignación de este auxilio se tendrá un representante de la organización sindical y la empresa para el otorgamiento del auxilio, el trabajador y/o hijo debe entregar el soporte de las pruebas de estado para el primer semestre y de acuerdo con el mejor puntaje de esa misma forma se asignará el auxilio, el trabajador y/o hijo que se encuentre estudiando debe presentar su certificado de notas de la institución educativa donde se encuentre estudiando para acceder a este beneficio de igual manera se tendrán en cuenta los puntajes más altos para esta asignación. Para continuar con el beneficio del auxilio semestral el trabajador y/o hijo debe presentar su certificado de notas con el semestre aprobado.

Clausula 21. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES. La empresa pagara 15 días de salario promedio a cada uno de sus trabajadores que se beneficien de la convención colectiva de trabajo vigente, cuando salga a disfrutar sus días de vacaciones, este beneficio solo aplica para el personal del régimen No 4.

CAPITULO IV SEGURIDAD SOCIAL

Cláusula 22°-. PERMISOS REMUNERADOS Calamidad Doméstica y Citas médicas.

a) Para calamidad domestica tres 3 días calendario. Se entiende por calamidad domestica la hospitalización superior a un día (Esposa, hijos, padres) la empresa concederá hasta máximo tres días de permisos remunerados mientras subsista la hospitalización, en caso contrario retornará a sus labores diarias. El permiso se incrementará en dos días adicionales si la calamidad ocurre a una distancia superior a 120 kilómetros del sitio habitual de trabajo.

La Empresa concederá permiso al trabajador que requiera cita médica en su respectiva EPS en las horas de trabajo.

b) Todo permiso estará sujeto a la debida comprobación y se remunerará con el salario básico del trabajador.

Cláusula 23°-. PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. La Empresa prestará al trabajador víctima de una calamidad Doméstica, si éste lo solicitare, un préstamo hasta 1 SMMLV sin intereses, los cuales serán amortizados en un plazo de doce 12 meses.

Parágrafo: El trabajador no podrá acceder a otro préstamo hasta tanto no cancele el préstamo vigente.

Cláusula 24°-. INCAPACIDAD PARA PAGOS DE PRIMAS La empresa seguirá reconociendo y pagando como lo viene haciendo antes de la firma de esta. Para el cálculo del tiempo en el pago de las primas legales y extralegales, la empresa no tendrá en cuenta los periodos de incapacidades, es decir en estos casos la prima siempre se pagará en su totalidad como lo establece la ley.

Cláusula 25°-. PAGO DE INCAPACIDADES:

La empresa pagará el salario básico completo al trabajador que sea incapacitado por el médico de la E.P.S. a que este afiliado el trabajador, con cuatro días o más. La empresa cubrirá la diferencia entre lo que reconozca la E.P.S. y lo establecido en esta cláusula, de manera que la situación de los trabajadores no desmejore en cuanto al auxilio monetario.

Como la E.P.S. solo pagara auxilio monetario a partir de cuatro (4) día de incapacidad, la empresa sufragara el valor de dos tercera partes de salario por los tres (3) primeros días de incapacidad.

55
5/12/2015

Parágrafo: con el fin de agilizar el pago de los auxilios monetarios la empresa avanzara al trabajador incapacitado los valores que por este concepto corresponda cancelar la E.P.S quedando la empresa autorizada para tramitar y obtener el reintegro respectivo por parte de la E.P.S.

Cláusula 26°. POLIZA DE SALUD PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES

La compañía contribuirá con el noventa por ciento (90%) del valor de la póliza de los planes acordados con la entidad por ella designada y a los cuales se afilien los trabajadores, mediante póliza suscrita, quedando la diferencia porcentual a cargo del respectivo trabajador.

El Trabajador podrá inscribir los siguientes grupos familiares:

- a) Conyugue o compañera (o) y sus hijos registrados en la empresa
- b) El trabajador

**CAPITULO V
OTROS BENEFICIOS**

Cláusula 27°. VENTA DE PRODUCTOS DE ETERNIT S.A.: La empresa venderá aquellos productos que sean fabricados directamente en la planta, a los trabajadores que tengan contrato directo con la compañía y que lo requiera para construir o mejorar vivienda con un descuento igual al máximo otorgado a los distribuidores, previa validación del área técnica de la empresa quienes validarán las cantidades requeridas.

Cláusula 28°. CASINO

El casino de la empresa será administrado por una comisión autónoma compuesta por dos (2) representantes nombrados por la empresa Eternit Colombiana S.A. y por dos (2) directivos nombrados por SUTIMAC Seccional Barranquilla.

La comisión autónoma del casino velara porque se preste un servicio óptimo a los trabajadores mediante el contrato que se realice.

- a) La empresa de acuerdo con la comisión autónoma del casino cancelará al contratista el valor total de los almuerzos y cenas consumidos por sus trabajadores de 2° y 3° turno respectivamente, a los precios y condiciones que se pacten en el respectivo contrato de suministro.
- b) El contratista de acuerdo con la comisión autónoma por medio de la empresa suministrará cena en forma gratuita a cada trabajador que labore después de las 18:00 horas.

Parágrafo: Al personal que labore en el turno de amanecida el auxilio correspondiente a la cena se pagara en dinero directamente al trabajador a través de la nómina así:

Primer año de vigencia de la Convención Colectiva queda en \$ 8.938 (ocho mil novecientos treinta y ocho pesos) y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer año de vigencia de la convención.

- c) La empresa de acuerdo con la comisión autónoma pagará al contratista el valor total de un almuerzo según el literal a) para que suministre un almuerzo en forma gratuita a todo trabajador que sea citado para trabajar horas extras los días sábados, domingos y festivos, si la forma se prolonga físicamente por cuatros horas y media.
- d) La empresa auxiliara al Sindicato con el valor de un almuerzo según el literal a) para que el directivo que haga uso de los permisos sindicales contemplados en literales a) de la cláusula 35 de la C.C.T. vigente.
- e) Este subsidio no es parte de salario para liquidación de prestaciones sociales legales, ni convencionales quedando definido que no tiene carácter de salario para ningún efecto.

Cláusula 29-. HORARIO DE ALMUERZO

La empresa continuara remunerando la media hora destinada al almuerzo de sus trabajadores, que está incorporada en la jornada de trabajo.

Cláusula 30-. BONIFICACIÓN DE AMANECIDA

La empresa dará una bonificación diaria de cuatro mil cuatrocientos cincuenta y nueve pesos (4.459) para el primer año de vigencia de la convención. Para el segundo y tercer año se incrementará en un porcentaje igual IPC a cada uno de los trabajadores que laboren en el primer turno para desayuno. El pago de esta bonificación se hará por nómina y tendrá como beneficiarios solo al régimen No 4, tal como existe en la CCT 2012 – 2015.

Cláusula 31°-. TRANSPORTE.

La empresa contratará el servicio de cuatro (4) buses para recoger a todo el personal de la empresa que inicie labores en el turno diurno de acuerdo con las rutas establecidas.

Para cambios de las rutas establecidas se acordará entre la empresa y SUTIMAC Seccional Barranquilla.

La empresa continuara el servicio propio de transporte mediante contrato con una empresa que se comprometa a movilizar el personal que salga del tercer turno y el que entra a

57
5

trabajar el primer turno, estableciendo de acuerdo con el sindicato las rutas, que acerque lo más posible a su domicilio a los trabajadores.

El trabajador que labore horas extras y tenga que transportarse a su residencia o para trasladarse al lugar de trabajo, la empresa lo subvencionara durante la vigencia de la presente convención con la suma de \$ 12.718 doce mil setecientos dieciocho pesos.

La empresa pagará un subsidio de transporte mensual a cada uno de los trabajadores mensual que residen en los municipios del atlántico distintos de Barranquilla y Soledad, consistente en el 90% de las tarifas oficiales autorizadas por el gobierno, se entiende que los días laborales en el mes son veinticuatro (24).

La empresa pagara un subsidio equivalente al 60% del valor del auxilio de transporte vigente por la ley a cada uno de los trabajadores que residen sobre la vía 40 al norte de la calle 72.

Para el pago de estos subsidios a los trabajadores deben registrar sus direcciones en el área de Recursos Humanos.

Además de los servicios anteriores la empresa pagara a todos sus trabajadores sin limitación de sueldo, un subsidio de transporte igual al 60% de auxilio que estipule la ley.

Se continuará con la política de considerar como fuerza mayor la lluvia que ocasione atrasos en las horas de entrada al trabajo.

Se considera como accidente de trabajo lo que le ocurra al trabajador en el trayecto del sitio de trabajo a la residencia y viceversa, dentro del tiempo y lugar apreciados como normales y siempre que ello se acredite con las certificaciones sobres horas y sitios de ocurrencia del accidente, expedidas por las autoridades del tránsito o de un centro asistencial. En todo caso esta contingencia será cubierta en su totalidad por la entidad de salud que corresponde.

Parágrafo 1: la empresa pagara un auxilio de transporte equivalente al 140% del valor de la tarifa oficial, a los trabajadores que residan en municipios y poblaciones ubicadas en las carreteras orientales hasta palmar de Varela inclusive, cuando salga de laborar en el tercer turno y entre a laboral en el primer turno.

A los trabajadores que residan en los municipios sobre la vía la cordialidad hasta Sabanalarga y deban laboral día domingo en el segundo turno y deban regresar en el primer turno, la empresa se compromete a recogerlos en este último mencionado.

Parágrafo 2: Cuando la organización sindical programe actividades deportivas, culturales, educativas y de recreación la empresa subsidiará con el costo del servicio de dos rutas de transporte ida y regreso dentro del Departamento del Atlántico.

Cláusula 32°-. DOTACION DE PANTALON CAMISA Y CALZADO.

58

CALZADO Y OVEROLES

La empresa suministrará semestralmente a todos y cada uno de sus trabajadores lo siguiente:

Ropa de trabajo: cuatro (4) franelas y tres (3) pantalones

Calzado:

Personal de producción moldaje: 1er semestre: un (1) par de botas pantaneras u un (1) par de botas de seguridad.

2do semestre: Un (1) un par de botas de seguridad y un (1) par de calzado de cuero.

Electricistas: Un par de botas dieléctricas y un par de calzado de cuero por semestre.

Otros: dos (2) pares de Calzado de cuero por semestre.

A criterio del Comité Paritario de Higiene y Seguridad industrial se le suministrara un (1) par de botas pantaneras por un año a los trabajadores de Moldaje que laboren en limpieza de máquinas y se harán otros cambios que se estimen convenientes.

La empresa suministrara una franela y un pantalón semestral adicional para los trabajadores directos que desempeñe las actividades de maquinistas, bombero, preparador pintura y tren de coloración.

Cláusula 33° SERVICIOS DE LAVANDERÍA

La empresa se compromete a lavar la ropa de trabajo del personal de operarios de la planta Barranquilla.

CAPITULO VI

DERECHOS Y AUXILIO AL SINDICATO

Cláusula 34°. DEPORTES: La empresa pagara la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000) de pesos a SUTIMAC Capitulo Barranquilla por cada año de vigencia con el objetivo que este fondo sea para fomentar la cultura y el deporte entre los trabajadores, dicho fondo se incrementara por año el IPC, también para que realice actividades recreativas como parte fundamental del bienestar laboral que contribuye a la calidad de vida y a las relaciones en el trabajo.

Cláusula 35°-. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

La empresa reconocerá los siguientes permisos sindicales remunerados:

- a) Seis (6) días por semana (De 8 o 9 ½ horas) no acumulable, a directivos del sindicato para efectuar diligencias sindicales en la Ciudad de Barranquilla. Un directivo sindical no podrá Salir con más de dos (2) días hábiles por semana de permiso sindical.

59

Li

Cuando las diligencias sean dentro de la empresa se concederá además permiso por el tiempo que duren estas diligencias.

- b) A diez (10) Directivos sindicales de la Seccional SUTIMAC Barranquilla durante cada año de vigencia de la convención Colectiva que resulte elegidos para asistir a congresos, plenum o asamblea Sindicales nacionales o Departamentales hasta por el termino de ocho (8) días calendarios. Cuando los congresos, plenum o asambleas se realicen en el departamento del atlántico la empresa reconocen viáticos a cada uno de los delegados por la suma de \$69.407 (sesenta y nueve cuatrocientos siete pesos) para el primer año de vigencia y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer año por una sola vez. Cuando los congresos, plenum o asambleas se realicen fueran del Departamento del atlántico la empresa reconocerá viáticos a razón de cincuenta y nueve mil ochocientos veinte siete pesos (59.827) diario, para el primer año y esta suma se incrementa en el IPC para el segundo tercer año hasta un máximo de ocho días.
- c) A cinco (5) Directivos sindicales de la Seccional SUTIMAC Barranquilla durante cada año de vigencia de la Convención que sean escogidos para asistir a cursos sindicales fuera del departamento del atlántico por el tiempo máximo de 15 días. Además, la empresa reconocerá a estos trabajadores viáticos de cuarenta y cinco mil novecientos veinte y un pesos (45.921) diarios, para el primer año de vigencia de la convención y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer año.
- d) A cinco (5) Directivos sindicales de la Seccional SUTIMAC Barranquilla durante cada año de vigencia de la Convención que sean escogidos para asistir a cursos sindicales en el departamento del atlántico, por el tiempo máximo de quince (15) días. Además, se concederá a cada uno de los participantes un auxilio único correspondiente al servicio de transporte por un valor de sesenta y cinco mil ochenta y un pesos (65.081) adicionalmente, el valor de una cena diaria (\$8.953) por el número de días solicitados en este permiso, para el primer año de vigencia y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer año.
- e) A cinco trabajadores beneficiarios de la CCT uno por área y a dos (2) directivos sindicales, escogidos todos en común acuerdo con Recursos Humanos para que asistan al sepelio de un compañero de trabajo, o del padre, madre, un hermano, la esposa, la compañera permanente o los hijos legítimos o naturales de un trabajador que se encuentren registrados en la empresa. Estos permisos se concederán por el termino de ochos (8) horas cuando el sepelio se efectuó fuera del perímetro municipal de Barranquilla, si el sepelio es en horas de la mañana la empresa concederá 8 horas de permiso, en las horas de la tarde, el permiso remunerado tendrá duración de cinco (5) horas.

79

10
A/

Cuando se concedan permisos sindicales no remunerados la empresa no descontara la duraci3n de ellos, para efectos de c3mputo de las indemnizaciones y prestaciones sociales, siempre y cuando la suma de estos permisos no remunerados no pase de tres (3) meses en el a1o.

Par3grafo: los permisos sindicales se otorgan de acuerdo con solicitud de SUTIMAC Seccional Barranquilla y ser3n notificados con 48 horas de anticipaci3n con excepci3n del literal e) y otros por solicitud espec3fica.

Cl3usula 36ª.- AUXILIO SINDICAL

- a) la empresa auxiliara al sindicato con la suma de un mill3n quinientos setenta y cuatro mil cuatrocientos dieciocho pesos M/L (1.574.418) mensuales durante el primer a1o de vigencia de la convenci3n y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer a1o de vigencia de la convenci3n por los siguientes conceptos:
- Gastos administrativos
 - Gastos servicios p3blicos
- b) La empresa auxiliara al sindicato con la suma de siete millones setecientos mil pesos (\$7.700.000) para el primer a1o de la convenci3n, los cuales ser3n entregados dentro de los primeros quince (15) d3as del primer a1o de vigencia de la convenci3n, para la reparaci3n general de la casa sindical; y transcurrido 15 meses auxiliara con la suma de siete millones setecientos mil pesos (\$7.700.00) para la reparaci3n general de la casa sindical, los cuales ser3n entregados dentro de los primeros quince d3as siguientes.
- c) La empresa auxiliara al sindicato por una sola vez con la suma de seis millones doscientos noventa y siete mil seiscientos sesenta siete pesos (\$6.297.667) por el primer a1o de vigencia de la convenci3n y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer a1o de vigencia de la convenci3n. Para cubrir pasajes a3reos de los Directivos sindicales SUTIMAC Seccional Barranquilla que asistan a Congresos, plenum o cursos que se realicen fuera del Departamento del Atl3ntico.
- d) La empresa auxiliara al sindicato para eventos de Salud ocupacional exclusivamente por tres millones trescientos mil pesos (\$ 3.300.000) anuales para el primer a1o de vigencia de la convenci3n y esta suma incrementada en el IPC para el segundo y tercer a1o de vigencia de la convenci3n.

Cl3usula 37ª.- DESCUENTO CONVENCIONAL

- a) La empresa descontara 50% de un d3a de salario a todos sus trabajadores sindicalizados en el mes de junio para engrosar los fondos del sindicato 50% de un

61

SUTIMAC

día de salario a todos sus trabajadores sindicalizados en el mes de diciembre con destino a la organización sindical del 2º grado que el sindicato designe.

- b) La empresa también descontará a todos sus trabajadores sindicalizados el valor del aumento del salario en los siete (7) primeros días de cada año de vigencia de esta convención, destino al sindicato unitario de trabajadores de la industria de materiales de construcción (Sutimac).

Cláusula 38º-. LAS ACTAS EXTRA CONVENCIONALES.

Las Actas Extra Convencionales antes del proceso de fusión firmada por las partes en la Convención Colectiva de Trabajo de julio del año 2014, que están vigentes, hacen parte integrante de la convención colectiva de trabajo del año 2016, tienen valor jurídico convencional, legal permanente.

Cláusula 39-. POSIBLES OMISIONES

En caso de que algunas de las partes hubiesen olvidado incluir al redactar y firmar esta Convención alguna cláusula de acuerdo de Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores, Acta de Acuerdos Anexados y Constancias, la parte interesada presentará los documentos probatorios del caso y de común acuerdo se incluirá en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cláusula 40-. PROGRAMACION DE ASAMBLEA SINDICALES

Cuando se programe asambleas generales del sindicato este avisara a la empresa por lo menos con una semana de anticipación, para que se concedan facilidades de asistencia a los trabajadores.

Cláusula 41-. LICENCIA A LA COMISION NEGOCIADORA

La empresa reconoce permisos remunerado a los negociadores del pliego de peticiones por el tiempo que cubran las etapas de arreglo directo, pre huelga y redacción definitiva de la convección. Quedan expresamente excluidos de este permiso los periodos de huelga y arbitramiento.

Cláusula 42-. EDICION DE LA CONVENCION

Eternit Colombiana S.A. Planta Barranquilla, imprimirá la actual convención en ejemplares para la distribución a cada uno de los trabajadores y entregará 50 ejemplares al sindicato.

12
C. G. M. B.

Cláusula 43-. VIGENCIA: La Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de 36 meses, contados a partir del primero de junio de 2016, al treinta y uno de mayo de 2019.

Con la presente firma se finalizan las mesas de negociación por haber llegado acuerdo total

Por el Sindicato

Por la Empresa

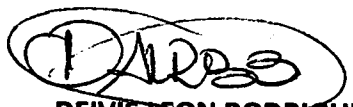

LEINER GUZMAN MENCO

C.C 72.286.595



ALVARO GRISALES OCAMPO

C.C 94.279.694



DEIVIS LEON-RODRIGUEZ

C.C 72.246.280



EDUARDO AREVALO

C.C 8.723.370

**CONVENCION CONSOLIDADA 2016
ETERNIT COLOMBIANA S.A. - PLANTA YUMBO
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

En Cali, en el Club de Ejecutivos de la ciudad el día veinte de mayo de 2016, se reunieron voluntariamente las partes. Por parte de la empresa Eternit Colombiana S.A. – Planta Yumbo las señoras SANDRA PATRICIA GALINDO ALVAREZ Y CAROLINA PATIÑO ALVEAR, y por parte del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la construcción SUTIMAC Seccional - Cali, los señores CARLOS MARIO ALZATE, LUIS CARLOS BARONA y DIEGO FERNANDO CASTRO, con la debida autorización por parte de la asamblea de trabajadores.

Las partes han convenido lo siguiente:

CLAUSULA 1a

RECONOCIMIENTO SINDICAL

En los términos establecidos por la Ley, la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A. reconoce como representante legal de los trabajadores para todos los efectos legales y convencionales, al SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN (“SUTIMAC”) Y SU SECCIONAL CALI como organización de primer grado, el cual tendrá derecho a la representación de los trabajadores en los términos prescritos en la ley. La empresa reconocerá también a las federaciones y confederaciones que estén legalmente constituidas a las que se encuentra afiliado SUTIMAC, el derecho de representación que les otorgan las leyes.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá la comisión de reclamos de la seccional Cali, (Planta yumbo) como lo viene haciendo a la fecha, las cuales tendrán la misma garantía establecida en el código laboral.

CLAUSULA 2ª

CAMPO DE APLICACIÓN

Los beneficios de la convención colectiva de trabajo se extenderán a los trabajadores de la empresa, con excepción de las personas que tengan cargos similares o superiores a jefes de sección, profesionales con título universitario y los que voluntariamente renuncien a los beneficios de la misma.

64

Carlos Alzate

Y en acuerdo a las definiciones que a continuación se expresan así como a los regímenes que se determinan y han sido convenidos por las partes:

DEFINICIONES:

ACTIVIDAD BASICA

En virtud de lo convenido entre las partes se definen como actividades o labores básicas de la compañía todas las operaciones que involucren la manipulación o formación de placas entendiéndose por esta la maquina P2 y moldeados, incluyendo también las operaciones de desmolde de placas en la maquina P2 y almacenamiento del producto en proceso fabricado en la maquina P2 y existentes a la fecha, o como se denominen estos equipos en el futuro.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

De esta manera son actividades COMPLEMENTARIAS: Rotomoldeo, Planta de Carbonato, Preparación de Pinturas y las que se incorporen a futuro.

En consecuencia de las definiciones anteriores las partes establecen tres regímenes especiales de trabajo: Régimen 1.1. Trabajadores vinculados a la empresa que por su antigüedad y experiencia, desarrollan las labores de las actividades básicas, mediante contrato de trabajo a término indefinido firmado antes del 01 de Enero de 2003. Los cuales continuarán con los beneficios pactados a excepción de los que se han modificado en el presente acuerdo de voluntades; Régimen 1.2. Trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato de trabajo a partir del 01 de Enero de 2003 y que desarrollen labores en las operaciones básicas aquí determinadas con aplicaciones y avances tecnológicos; Régimen 1.3. Pertenece a este régimen los trabajadores en las actividades complementarias definidas en este documento, se vinculen a ella mediante contrato de trabajo a partir del 1 de Julio de 2009, tales como ROTOMOLDEO, PLANTA DE CARBONATO Y PREPARACIÓN DE PINTURA Y LAS QUE SE INCORPOREN A FUTURO.

PARAGRAFO: Los trabajadores de la sección de COLORACIÓN, CORTADORA GREGORY, TALLER ELECTRICO, TALLER MECANICO Y TALLER AUTOMOTRIZ, pertenecen al régimen 1.2.

Dichos regímenes tendrán derecho a:

- a) **Régimen 1.1.** Los trabajadores pertenecientes a este régimen continuarán con los beneficios pactados hasta antes del primero de enero del 2003, a excepción de los que se han modificado en el presente acuerdo de voluntades.
- b) **Regimen 1.2** Solo y únicamente se les aplicarán los siguientes beneficios:

65
Carlos Hizebe

-SERVICIO DE TRANSPORTE: La compañía prestará el servicio de transporte a este personal en la forma que se viene prestando actualmente a los demás trabajadores y de acuerdo a la convención colectiva de trabajo (cláusula 43).

-SERVICIO DE ALIMENTACIÓN: La compañía prestará a este personal el servicio de alimentación en la forma que lo viene haciendo a los demás trabajadores. De acuerdo a la convención colectiva de trabajo. Aceptando reconocer la alimentación gratuita al personal que deba doblar su turno de trabajo.

- BENEFICIO POLIZA DE MEDICINA PREPAGADA: Con las siguientes condiciones; la compañía asumirá el 70% del valor de la prima y el trabajador el 30% además del trabajador, este podrá suscribir los siguientes familiares como beneficiarios:

- Su cónyuge o compañera (o) permanente
- Sus hijos legítimos o naturales reconocidos o inscritos en la Empresa.
- Sus padres.

-PRIMA EXTRALEGAL DE VACIONES: La empresa pagará a los trabajadores de este régimen una prima extra de vacaciones equivalente a los 15 días del jornal básico vigente a la fecha y se pagara cuando salga al disfrute de las vacaciones. Esta prima se reconocerá a los trabajadores que teniendo derecho a sus vacaciones se retiren o mueran estando al servicio de la empresa. Además serán canceladas a los trabajadores con contrato a término fijo cuando el contrato termine por vencimiento del plazo pactado y tengan derecho a vacaciones de acuerdo al régimen legal. Esta prima extra de vacaciones no es salario ni constituye factor de salario para la liquidación de prestaciones legales ni convencionales, quedando definido que no tiene carácter de salario para todo efecto.

-DESCANSOS REMUNERADOS: Los trabajadores adscritos a este régimen tendrán derecho a los descansos remunerados en los días sábado santo, diciembre 24 y 31, en las condiciones iguales de los demás trabajadores actuales de la compañía.

-AUXILIO DE EDUCACIÓN RÉGIMEN 1.2 y 1.3: La empresa otorgará un auxilio anual de educación por valor de cuatrocientos treinta mil Pesos (\$430.000) por estudiante para ochenta (80) hijos de trabajadores, de conformidad con la normatividad y reglamentación existente en la compañía, a partir del primero de Junio del 2016, y para los demás años de vigencia de este acuerdo, este auxilio educativo será

66

Carlos Alzate

reajustado según el IPC acumulado anual nacional que resulte al 30 de Mayo de cada año.

A los hijos de los trabajadores que presenten promedios de notas académicas excelentes se les incrementara el auxilio en un 30%. Una vez asignadas todas las solicitudes presentadas, de no cubrirse el cupo total de auxilios, se reasignarán entre los trabajadores que tengan más de un hijo, teniendo en cuenta que se entregaran máximo 2 auxilios al año por trabajador. Este valor se incrementará anualmente con el IPC acumulado anual nacional que resulte entre los últimos 12 meses contados hasta el 30 de Mayo de cada año.

- **FONDO ROTATIVO PARA PLAN DE VIVIENDA REGIMEN 1.1, 1.2 Y 1.3:** La empresa destina ciento veinticinco millones de pesos (\$125.000.000) mcte., para un fondo rotativo de vivienda, con el fin de solucionar el problema de vivienda de los trabajadores. Esta suma será destinada como préstamo de vivienda para el personal que tenga más de cinco (5) años de servicio.

a) El fondo rotatorio para préstamo de vivienda será administrado por una comisión de vivienda compuesta por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) del Sindicato y este fondo se regirá por la reglamentación vigente para préstamo de vivienda elaborado por la empresa. A las reuniones podrá asistir un miembro de la Junta Directiva como asesor del representante de trabajadores. El suplente asistirá en ausencia del principal.

b) Se conviene para el **Régimen 1.1** que el cupo para préstamo para comprar vivienda será de dieciséis millones de pesos (16.000.000) mcte, y el cupo para reparación de vivienda será de ocho millones de pesos (\$8.000.000), pudiendo la comisión conceder extra cupos dentro de la reglamentación vigente que rige para los préstamos de vivienda.

c) Se conviene para el **Régimen 1.2 y 1.3** que el cupo para préstamo para comprar o reparar vivienda será de Siete millones de pesos (7.000.000) mcte, pudiendo la comisión conceder extra cupos dentro de la reglamentación vigente que rige para los préstamos de vivienda.

d) El trabajador que obtenga préstamo para vivienda tomará un seguro de vida, para que en caso de fallecimiento quede saldada la deuda hipotecaria pendiente con Eternit Colombiana S.A., Planta Yumbo, este seguro de vida será cubierto en un 90% por Eternit Colombiana S.A. y el 10% restante por el trabajador.

67
Carlos Alzate

e) El préstamo se pagará con el 15% del salario quincenal, con el 50% de las primas legales y el 100% de cesantías.

f) Los intereses se acumularan y se pagarán después de haberse amortizado el capital, de la misma forma indicada en el literato g.

g) El préstamo será por un plazo de 36 meses con un interés del DTF.

- AUXILIOS UNIVERSITARIOS O CARRERAS INTERMEDIAS

RÉGIMEN 1.2 y 1.3: La empresa concede diez (10) becas semestrales para hijos de los trabajadores o trabajadores del régimen 1.2 y 1.3, por valor de novecientos cincuenta Mil Pesos \$ 950.000 incrementado con el IPC anual por los años de vigencia de la convención colectiva de trabajo. Para los estudios en las universidades oficiales, particulares o institutos de carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación.

- PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA: La empresa Eternit Colombiana S.A., Planta Yumbo, establece para los tres regímenes el préstamo por calamidad doméstica por valor de 1 SMMLV con pago a 24 meses y sin intereses.

c) **Régimen 1.3 ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:** Los trabajadores pertenecientes a este régimen solo y únicamente se les aplicaran los siguientes beneficios:

-SERVICIO DE TRANSPORTE: La compañía prestará el servicio de transporte a este personal en la forma que se viene prestando actualmente a los demás trabajadores y de acuerdo a la convención colectiva de trabajo (cláusula 43).

-SERVICIO DE ALIMENTACIÓN: La compañía prestará a este personal el servicio de alimentación en la forma que lo viene haciendo a los demás trabajadores. De acuerdo a la convención colectiva de trabajo. Aceptando reconocer la alimentación gratuita al personal que deba doblar su turno de trabajo.

- BENEFICIO POLIZA DE MEDICINA PREPAGADA: Con las siguientes condiciones; la compañía asumirá el 70% del valor de la prima y el trabajador el 30% además del trabajador, este podrá suscribir los siguientes familiares como beneficiarios:

- Su cónyuge o compañera (o) permanente

68
Carlos Alzate

- Sus hijos legítimos o naturales reconocidos o inscritos en la Empresa.
- Sus padres.

-DESCANSOS REMUNERADOS: Los trabajadores adscritos a este régimen tendrán derecho a los descansos remunerados en los días sábados santos, diciembre 24 y 31, en las condiciones iguales de los demás trabajadores actuales de la compañía.

-AUXILIO DE EDUCACIÓN RÉGIMEN 1.2 y 1.3: La empresa otorgará un auxilio anual de educación por valor de cuatrocientos treinta mil Pesos (\$430.000) por estudiante para ochenta (80) hijos de trabajadores, de conformidad con la normatividad y reglamentación existente en la compañía, a partir del primero de Junio del 2016, y para los demás años de vigencia de este acuerdo, este auxilio educativo será reajustado según el IPC acumulado anual nacional que resulte al 30 de Mayo de cada año.

A los hijos de los trabajadores que presenten promedios de notas académicas excelentes se les incrementara el auxilio en un 30%. Una vez asignadas todas las solicitudes presentadas, de no cubrirse el cupo total de auxilios, se reasignarán entre los trabajadores que tengan más de un hijo, teniendo en cuenta que se entregaran máximo 2 auxilios al año por trabajador. Este valor se incrementará anualmente con el IPC acumulado anual nacional que resulte entre los últimos 12 meses contados hasta el 30 de junio de cada año.

- **FONDO ROTATIVO PARA PLAN DE VIVIENDA REGIMEN 1.1, 1.2 Y 1.3:** La empresa destina ciento veinticinco millones de pesos (\$125.000.000) mcte., para un fondo rotativo de vivienda, con el fin de solucionar el problema de vivienda de los trabajadores. Esta suma será destinada como préstamo de vivienda para el personal que tenga más de cinco (5) años de servicio.

a) El fondo rotatorio para préstamo de vivienda será administrado por una comisión de vivienda compuesta por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) del Sindicato y este fondo se regirá por la reglamentación vigente para préstamo de vivienda elaborado por la empresa. A las reuniones podrá asistir un miembro de la Junta Directiva como asesor del representante de trabajadores. El suplente asistirá en ausencia del principal.

b) Se conviene para el Régimen 1.1 que el cupo para préstamo para comprar vivienda será de dieciséis millones de pesos (16.000.000) mcte, y el cupo para reparación de vivienda será de ocho millones de pesos (\$8.000.000), pudiendo la comisión conceder extra cupos

dentro de la reglamentación vigente que rige para los préstamos de vivienda.

c) Se conviene para el **Régimen 1.2 y 1.3** que el cupo para préstamo para comprar o reparar vivienda será de Siete millones de pesos (7.000.000) mcte, pudiendo la comisión conceder extra cupos dentro de la reglamentación vigente que rige para los préstamos de vivienda.

d) El trabajador que obtenga préstamo para vivienda tomará un seguro de vida, para que en caso de fallecimiento quede saldada la deuda hipotecaria pendiente con Eternit Colombiana S.A., Planta Yumbo, este seguro de vida será cubierto en un 90% por Eternit Colombiana S.A. y el 10% restante por el trabajador.

e) El préstamo se pagará con el 15% del salario quincenal, con el 50% de las primas legales y el 100% de cesantías.

f) Los intereses se acumularan y se pagaran después de haberse amortizado el capital, de la misma forma indicada en el literato g.

g) El préstamo será por un plazo de 36 meses con un interés del DTF.

- **SALARIO DE INGRESOS:** A partir de la fecha de vigencia de esta convención se establece pagar a los trabajadores al ingreso un salario equivalente al 100% del salario que corresponda al puesto que va desempeñar.

- **AUXILIO DE UTILES ESCOLARES:** A partir de la fecha de vigencia de esta convención se establece pagar un auxilio adicional de útiles por valor de ciento cincuenta mil pesos \$ 150.000 por año escolar, **para todos los trabajadores del régimen 1.3**, incrementado en el IPC por cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo y se cancelará cada mes de noviembre.

- **AUXILIOS UNIVERSITARIOS O CARRERAS INTERMEDIAS**

RÉGIMEN 1.2 y 1.3: La empresa concede diez (10) becas semestrales para hijos de los trabajadores o trabajadores del régimen 1.2 y 1.3, por valor de novecientos cincuenta Mil Pesos \$ 950.000 incrementado con el IPC anual por los años de vigencia de la convención colectiva de trabajo. Para los estudios en las universidades oficiales, particulares o institutos de carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación.

- **PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA:** La empresa Eternit Colombiana S.A., Planta Yumbo, establece para los tres regímenes el préstamo por calamidad doméstica por valor de 1 SMMLV con pago a 24 meses y sin intereses.

Las partes expresamente convienen que todos los beneficios extralegales contenidos en este presente acuerdo no constituyen factor de salario para todos los efectos legales. Así mismo se conviene que si por alguna disposición legal o reglamentaria del gobierno (ley, decreto, resolución, etc.) se dispusiera mayor aumento salarial o mayor aumentos en los beneficios aquí contenidos, la empresa solo estará en la obligación de responder por la diferencia que resulte entre lo dispuesto legalmente y lo aquí pactado.

PARAGRAFO - Las partes dejan expresa constancia que han convenido estos tres regímenes de aplicación de la convención una vez han analizado el entorno económico en que se mueve la empresa, la antigüedad de los trabajadores, las funciones que desarrollan, innovaciones tecnológicas y demás circunstancias que se han tenido en cuenta y por lo tanto si acaso se encontraren diferencias de salario y/o prestaciones en determinadas o semejantes funciones, se debe a estos motivos.

CLAUSULA 3a

VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de TRABAJO, rige por el término de tres (3) años que se cuentan desde el día 01 de Junio de 2016 hasta el 31 de Mayo del 2019.

CLAUSULA 4a

CONTRATOS INDIVIDUALES

A partir de la firma de la presente convención colectiva todos los contratos de trabajo vigentes y los que posteriormente se firmen serán a término indefinido, conforme a las siguientes estipulaciones:

1. La empresa podrá reubicar a los trabajadores, velando así por su estabilidad, prioritariamente sobre el resto del personal de operarios de la empresa, sin desmejorar su salario. Esta reubicación es en razón de la reducción de turnos. De acuerdo con la presente convención en el caso de tener que reemplazar un trabajador con contrato a término indefinido, la empresa lo hará bajo la misma modalidad de contrato.
2. Para labores por incremento de producción inferiores a un año la Empresa podrá contratar personal a término fijo. Se entiende por incremento de producción, laborar a un ritmo superior al que en la fecha de dicha contratación existiere.

En caso de contratos a término fijo se establece un cupo de 50 trabajadores en toda la Planta para la fabricación de los productos actuales con excepción de los Talleres Eléctrico Mecánico y Automotriz, Moldeadores y carpinteros.

3. La compañía para su crecimiento y desarrollo futuro podrá para el caso de nuevos productos, nuevas líneas y nuevos sistemas de Producción, contratar a término indefinido, cuando la labor a realizarse sea por un periodo mayor a un año.

Las partes de común acuerdo han decidido modificar el numeral cuarto de la cláusula cuarta de la actual convención colectiva de trabajo y adicionar un numeral sexto, los cuales quedaran del siguiente tenor literal.

4. Los contratos a término fijo, en todos los casos no excederán de 24 meses continuos o discontinuos, si excedieren de este periodo quedaran automáticamente a término indefinido.

Parágrafo 1; Los trabajadores con contrato a termino fijo gozaran de los beneficios de la convención colectiva que sean compatibles con su clase de contrato.

Parágrafo 2; dentro de lo posible la empresa colocara a sus trabajadores con contrato a termino indefinido a las posiciones de mayor jornal y los demás en los puestos de jornales más bajos.

1. La Empresa no ocupará para sus labores habituales trabajadores supeditados a contratistas independientes, agencias de servicio o subcontratistas similares a excepción del transporte, vigilancia, casino, montaje para ensanche de la empresa y montajes externos para terceros como instalación de productos de ETERNIT COLOMBIANA S.A, Planta Yumbo, construcción corte de césped y fumigación, mantenimiento especializado, pintura, aseo y limpieza de maquinaria, equipos, edificios, oficinas y labores de índole administrativa.

2. En virtud al análisis que se ha efectuado al entorno de la compañía y de la situación de la economía nacional e internacional que reflejan un marco de incertidumbre lo cual exige tener una flexibilidad en las operaciones productivas, de común acuerdo entre las partes se define lo siguiente:

-La empresa puede realizar las actividades de desmolde de placa plana, limpiezas y mantenimiento de paredes y pisos con personal enganchado con terceras entidades, por el tiempo que duren las labores mencionadas.

-Teniendo en cuenta la incertidumbre en el desarrollo actual del país que afectan directamente los mercados nacional e internacional que determinan una alta variabilidad en los volúmenes de producción, de común acuerdo entre las partes definen que cuando se presenten incrementos de producción que superen las

72
Carlos Alzate

cuatro mil quinientos (4500) toneladas por mes que determinen variabilidad en las condiciones normales en la operación de la empresa que implique mayor número de personal este se enganchará con terceras entidades, siendo estos reemplazos hasta tres personas por turno de producción, única y exclusivamente en el área de coloración y estos reemplazos no excederán más de cuatro meses continuos.

**CLAUSULA 5a.
REGIMEN CONTRACTUAL Y ESTABILIDAD**

a) Cuando se haya cometido una falta que pueda ser objeto de sanción disciplinaria la Empresa notificará por escrito al trabajador con copia al sindicato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de tener conocimiento de que el trabajador ha cometido la falta. Si después de este tiempo la Empresa no ha notificado al trabajador, dicha falta se considerará sin validez para efectos posteriores.

b) El trabajador notificado presentará los descargos ante el Jefe de Recursos Humanos, asesorado por la comisión de Reclamos del Sindicato, a más tardar hasta el día viernes de la semana siguiente de recibida la notificación.

Se entiende que las reuniones para descargos se harán los días viernes

c) En esta reunión se analizará las pruebas y argumentos presentados por las partes, buscando la mayor claridad sobre el hecho debatido. De lo discutido en esta reunión se levantará un acta donde quedaran consignados los puntos de vista de las partes, quienes la firmaran y obtendrán sendas copias. Si no hay mas pruebas que aportar y si hay lugar a ello, se comunicará la sanción por escrito al trabajador de inmediato o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El trabajador que desee presentar nuevas pruebas tiene hasta la reunión del siguiente viernes para hacerlo. Para promulgar cualquier fallo, la jefatura de personal considerara los descargos presentados por el trabajador y el Sindicato buscando en lo posible llegar a un acuerdo sobre el mismo.

d) Si la decisión tomada por la jefatura de personal no satisface al trabajador, este podrá apelar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes ante el Gerente de relaciones industriales, quien después de estudiar las Actas de reunión decidirá e informará por escrito en los (3) días hábiles siguientes si ratifica, disminuye o revoca la sanción.

e) Si por parte de la Empresa, este procedimiento no se cumple o se vence los términos, la sanción quedara sin efecto. Si aún así se hace efectiva la sanción, el trabajador recibirá los salarios dejados de percibir. Si el trabajador no se presenta a descargos en el término previsto, la empresa podrá imponer la sanción.

73
Carlos Aizate

- f) Las llamadas de atención no se consideran sanción disciplinaria.
- g) La Empresa recibirá semanalmente, previa presentación del orden del día a la comisión de Reclamos del Sindicato para tratar los puntos expuestos en el orden del día, incluyendo las asesorías en los descargos. Si hay ausencia de uno o varios miembros de la Comisión de Reclamos, estos podrán ser reemplazados por uno o varios miembros de la Junta Directiva del Sindicato.
- h) Toda sanción de tres (3) días o menos no hará perder más de un dominical.

CLAUSULA 6 FALTAS

A partir de la firma de la presente convención la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A., Planta Yumbo, no tendrá en cuenta las faltas que se hallan cometido y tengan una antigüedad superior a tres años (3) y que aparezcan en el fólder de cada trabajador.

CLAUSULA 7

PROCEDIMIENTO PARA DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

- a) Cuando se haya cometido una falta que pueda dar lugar a la terminación de contrato de trabajo, la empresa notificará por escrito con copia al Sindicato, al trabajador presuntamente inculpado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de tener conocimiento de que el trabajador ha cometido la falta. Si después de este tiempo la Empresa no ha notificado por escrito al trabajador, dicha falta se considera sin validez para efectos posteriores.
- b) El trabajador notificado presentará los descargos ante el jefe de personal, asesorado por la comisión de reclamos del Sindicato, a más tardar el día viernes de la semana siguiente de recibida la notificación. La reunión para descargos se hará los días viernes, pero si se trata de una falta de tal gravedad que no permita esperar hasta la reunión ordinaria de descargos, la Empresa podrá citar a una reunión extraordinaria.
- c) En la reunión de descargos se analizará las pruebas y argumentos presentados por las partes, buscando la mayor claridad sobre el hecho debatido. De lo discutido en esta reunión se levantará un Acta donde quedarán consignados los puntos de vista de las partes, quienes la firmarán y obtendrán sendas copias. Sino hay más pruebas que aportar, la Empresa le comunicará por escrito la determinación tomada al trabajador de inmediato o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El trabajador que desee presentar nuevas pruebas, tiene término hasta la reunión del siguiente viernes para hacerlo. En este caso la determinación se aplazará pudiendo la empresa suspenderle el contrato hasta dicha reunión. Si el trabajador es absuelto, la Empresa le pagará los salarios dejados de percibir. Si el trabajador sin tener causa justificada, no se presenta a la

segunda reunión de descargos, puede hacerse efectiva la cancelación de su contrato.

Para promulgar cualquier fallo, la jefatura de personal considerará los descargos presentados por el trabajador y el Sindicato buscando en lo posible llegar a un acuerdo sobre el mismo.

d) Si no existiere acuerdo el trabajador podrá apelar ante el Sr. Gerente de la Empresa, o a la persona que este designe, quien dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes resolverá sobre el caso. Si el problema subsiste se trasladará el caso o casos ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales del trabajo.

e) Cualquier despido que la Empresa imponga, pretermitiendo este trámite, no tendrá validez alguna y la empresa se obliga a reconocer y pagar los salarios dejados de percibir por el trabajador durante el tiempo que persista la tramitación del caso. Se estipula un plazo máximo de ocho (8) días hábiles para efectuar la reclamación correspondiente, a partir de la notificación del despido.

CLAUSULA 8

TABLA DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Etemit Colombiana S.A., planta Yumbo, no dará por terminado ningún contrato de trabajo sino de acuerdo con los términos de ley.

Si termina unilateralmente sin justa causa un contrato de trabajo en sustitución de las indemnizaciones previstas en los literatos a, b, c y d del inciso 4o, del artículo 8o del Decreto Ley 2351 de 1965 pagará las indemnizaciones graduadas en la siguiente escala según la antigüedad:

De 2 meses y un día a 6 meses	58 días de salario básico
De 6 meses y 1 día a 1 año	95 días de salario básico
De 1 año y 1 día a 2 años	120 días de salario básico
De 2 años y 1 día a 3 años	150 días de salario básico
De 3 años y un día a 4 años	160 días de salario básico
De 4 años y un día a 5 años	170 días de salario básico
De 5 años y un día a 6 años	185 días de salario básico
De 6 años y un día a 7 años	200 días de salario básico
De 7 años y un día a 8 años	220 días de salario básico
De 8 años y un día a 9 años	240 días de salario básico
De 9 años y un día a 10 años	265 días de salario básico
De 10 años y un día a 11 años	408 días de salario básico
De 11 años y un día a 12 años	438 días de salario básico
De 12 años y un día a 13 años	468 días de salario básico
De 13 años y un día a 14 años	498 días de salario básico
De 14 años y un día a 15 años	528 días de salario básico

75
Carlos Alzate

De 15 años y un día a 16 años	558 días de salario básico
De 16 años y un día a 17 años	588 días de salario básico
De 17 años y un día a 18 años	618 días de salario básico
De 18 años y un día a 19 años	648 días de salario básico
De 19 años y un día a 20 años	678 días de salario básico
De 20 años y un día en adelante	48 días más por año adicional sobre la última cifra indicada

CLAUSULA 9 VACACIONES

Siempre y cuando no se interfiera con las necesidades de producción la empresa tratará de conceder las vacaciones a cada trabajador dentro del año calendario en que se haya causado. En ningún caso a un trabajador se le acumularán dos periodos de vacaciones.

Las vacaciones se liquidarán tomando como base el jornal promedio del último año en que estará incluidas las horas extras, los recargos nocturnos y las primas convencionales. Las vacaciones le serán pagadas la semana inmediatamente anterior a la fecha en que empiece a disfrutarlas. Si el promedio es inferior al básico se liquida con el básico.

CLAUSULA 10 SALARIO DE INGRESO REGIMEN 1.2 Y 1.3

SALARIO DE INGRESO: a partir de la fecha de vigencia de esta convención se establece pagar a los trabajadores al ingreso un salario equivalente al 100% del salario que corresponda al puesto que va desempeñar.

CLAUSULA 11a PAGOS DOMINICALES Y FESTIVOS

La Empresa pagará los dominicales y festivos con el jornal promedio de la semana inmediatamente anterior, a todos los trabajadores que laboren con contrato, o por unidad de obra, pieza o tarea. Cuando la semana inmediatamente anterior no fuere completa, el promedio se tomará por la semana anterior que fuere completa.

Para el personal que labora de lunes a viernes y cuando el festivo sea un sábado, recibirá 48 horas semanales de pago, mas el sábado y el domingo remunerados. Estos dos últimos por ocho (8) horas de salario básico cada uno.

El trabajador recibirá 48 horas semanales de pago más dominical remunerado, en caso de festivo que caiga de lunes a viernes .La empresa pagará ocho (8) horas diarias de salario básico como prima a todos los trabajadores que laboren domingos y festivos una jornada de ocho horas y proporcional cuando se labore un tiempo mayor o menor.

Para mayor claridad en la aplicación de esta cláusula se anota a continuación dos ejemplos:

1. Con descanso compensatorio:	
6 días trabajados de Lunes a Sábado	48 horas
1 dominical	8 horas
Trabajo del domingo	8 horas
Prima por trabajo en domingo	<u>8 horas</u>
	72 horas

En la semana siguiente se concederá al trabajador un día de descanso compensatorio de acuerdo a su jornada de trabajo.

2. Sin descanso compensatorio:	
6 días trabajados de Lunes a Sábado	48 horas
1 dominical	8 horas
Trabajo dominical (200%)	16 horas
Prima de trabajo dominical	<u>8 horas</u>
	80 horas

No se concede descanso compensatorio, pues ya se pago el trabajo del domingo. Además cuando el trabajador labore el domingo o festivo y haya cumplido ocho (8) horas de trabajo y sea necesario que trabaje un nuevo turno de ocho (8) horas, a solicitud de la Empresa, se le reconocerá también la prima para este turno adicional de ocho horas. Los ejemplos anteriores se aplican tanto para dominicales, como para festivos de lunes a sábado.

CLAUSULA 12a.

JORNADA ORDINARIA NOCTURNA

La jornada ordinaria nocturna se pagará con el cuarenta por ciento (40%) de recargo sobre la jornada ordinaria diurna. El trabajador de turno de las 10 de la noche a las 6 de la mañana que tenga que continuar laborando por falta de

77
Carlos Alzate

asistencia de quien debe reemplazarlo, recibirá un recargo del (100%) de su salario básico por el tiempo que labore en adición a su jornada.

CLAUSULA 13a

JORNADA DOBLE Régimen 1.1 y 1.2

Cuando la Empresa ordene jornada adicional después que el trabajador haya cumplido su jornada ordinaria pagará en cada caso cuatro (4) horas adicionales liquidadas con el jornal básico como bonificación compensatoria por esfuerzo del trabajador, por el trabajo de ocho (8) horas adicionales.

CLAUSULA 14a.

PROCEDIMIENTO PARA PROMOCIÓN Y ASCENSO

Cuando en cualquier labor relacionada con la producción de placas y Talleres Eléctricos, Mecánico y Automotriz quede un cargo vacante, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La Empresa informará a través de circular en cartelera sobre cargo vacante dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de la misma.
- b) Los trabajadores aspirantes al cargo harán la solicitud por escrito a la Jefatura de personal, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c) Los trabajadores seleccionados como aspirantes al cargo se someterán a un periodo de entrenamiento máximo de sesenta (60) días calendario, vencidos los cuales se hará el nombramiento del titular.

En caso de que los aspirantes resulten aptos para desempeñar el cargo, se escogerá por antigüedad y meritos.

- d) La Empresa hará por escrito el nombramiento del titular.

**CLAUSULA 15a.
AUMENTO SALARIAL**

A partir del 01 de Junio de 2016 la empresa hará los siguientes aumentos de salario básico a los trabajadores pertenecientes a los regímenes 1.1, 1.2 y 1.3:

- El aumento de salario básico para los regímenes 1.1, 1.2 y 1.3 correspondiente del 1o. de Junio de 2016 al 31 de mayo de 2017, será el equivalente al IPC acumulado anual nacional que resulte del 1 ro de Junio del 2015 al 31 de mayo del 2016. En este mismo porcentaje se reajustarán

78
Carlos A. Zola

para este período aquellos auxilios contenidos en la presente convención colectiva de trabajo cuyos valores estén determinados en dinero y no en días de salario y que no se haya acordado nada diferente en la mesa de negociación.

- Incrementar para el segundo año, a partir del primero de Junio de 2017 el IPC acumulado anual nacional que resulte del primero de junio del 2016 al 30 de mayo del 2017 los salarios básicos de los trabajadores que estén devengando a esa fecha y aquellos auxilios cuyos valores no estén determinados en días.
- Incrementar para el tercer año, a partir del primero de junio de 2018 el IPC acumulado anual nacional que resulte del primero de junio del 2017 al 30 de mayo del 2018 más 0,5 por ciento (%) los salarios básicos de los trabajadores que estén devengando a esa fecha y aquellos auxilios cuyos valores no estén determinados en días.

Parágrafo 2: Se entiende que la aplicación del IPC % se hará a los salarios que existen al finalizar el primer año de vigencia de la convención.

Parágrafo 3: Si durante la vigencia de esta convención el gobierno por cualquier medio (Ley, Resolución, etc.) llegase a hacer un aumento general de salarios, los aumentos convencionales serán imputables a este aumento y solamente se aplicarán en el porcentaje en el que el aumento general sobrepase el aumento convencional.

CLAUSULA 16ª.

REEMPLAZO A TITULARES DE MAYOR JORNAL

Quando se trate de reemplazar transitoriamente al titular de un cargo la empresa reconocerá la diferencia de jornal todo el tiempo que dure la ausencia del titular, con las siguientes condiciones:

1. Antigüedad en la empresa de un (1) año
2. Hacer reemplazo de un (1) día en adelante

El dominical se liquidará con el promedio de los devengados en la respectiva semana.

Los pagos de diferencia de jornal se harán en forma semanal. Las tablas de los cargos titulares son los que se especifican a continuación, con sus respectivos salarios. De acuerdo a las siguientes tablas.

a) REGIMEN 1.1.

De acuerdo a las condiciones establecidas en este convenio para el régimen 1.1. y de acuerdo a la antigüedad y experiencia de los trabajadores, se definen la tabla de los cargos titulares y sus respectivos salarios de la siguientes manera.

CARGO	JORNAL A PARTIR DE JULIO 2015
ASEADORES	37,655
MOLDEADORES C	37,655
RECORTEROS	41,328
ACEITADORES	41,328
AUXILIAR COLORACION	41,328
AUXILIAR MOLINO ATOMO	41,328
AUXILIAR PATIOS	41,328
ENSAMBLADORES PANELES	41,328
MOLDEADORES B	41,328
ASEADOR MAQUINA	44,647
OPERARIO PLANTA LODOS	44,647
AUXILIAR DESMOLDE	44,647
AYUDANTE MECANICO	44,861
AYUDANTE OBRAS CIVILES	44,861
HERRAMIENTERO	44,861
OFICIAL OBRAS CIVILES	46,060
DESMOLDEADOR	46,480
ENGANCHADOR	46,480
APILADOR	

SD
Carlos Alzate

	46,480
PLAQUERO TRATORISTA	46,819
CORTADOR GREGORI	46,819
MOLDEADOR A	47,024
ONDULADOR	47,522
PINTOR	47,583
CORTADOR FORMATO	47,583
OPERARIO MOLINO ATOMO	47,583
OPERARIO DISOLVENTE CENTRAL	47,583
MOLINERO MEZCLADOR	48,201
GRUISTA	48,585
OPERARIO MONTACARGA	48,585
AUXILIAR CONTROL CALIDAD	48,585
AUX. BODEGA MAT. PRIMA	48,585
MAQUINISTA	49,377
CARPINTERO	53,634
MECANICO AUTOMOTRIZ II	53,634
MECANICO GENERAL	53,944
ELECTRICISTA GENERAL	53,944
ELECTRICISTA I	58,151
MECANICO I	58,537
TORNERO MECANICO	58,537
MECANICO AUTOMOTRIZ	66,032

b) REGIMEN 1.2.

De acuerdo a las condiciones establecidas en este convenio para el régimen 1.2. Las partes después de analizar los diferentes cargos contenidos en la convención colectiva de trabajo y teniendo en cuenta las aplicaciones tecnológicas que conllevaron a cambiar los puestos de dicha convención en las actividades productivas de la compañía, decidieron anexar el siguiente literal b de la cláusula dieciséis de la convención, para determinar la siguiente estructura de cargos y salarios para este régimen:

TABLA REGIMEN 1.2

CARGO UNIFICADO	JORNAL A PARTIR DE JULIO 2015
OPERADOR MAQUINA	37,000
AUXILIAR MAQUINA	35,252
COORDINADOR MAQUINA	37,580
AUXILIAR DE OPERCION	33,618
OPERARIO MOLDAJE	36,419
OPERADOR MONTACARGAS	37,188
RECUPERADOR PLACAS	36,419

Fruto de acuerdo de voluntades firmado el 27 de abril de 2009, en el numeral 5, literal b de la clausula 16 en donde se establece la tabla de cargos y jornales equivalentes para el régimen 1.2 , se hace plana equivalencia a los cargos convencionados hasta esta fecha de la siguiente manera.

CARGO CONVENCION	CARGO UNIFICADO
Desmoldeador	OPERADOR MAQUINA
Ondulador	
Cortador Formato	
disolvente continua	
Molinero Mezclador	
Operario Planta de Lodos	

82

Carlos Alzate

Operario Hidrapulper	
	AUXILIAR MAQUINA
Maquinista	COORDINADOR MAQUINA
Pintor	
Auxiliar de Coloración	AUXILIARES DE OPERACIÓN
Modeadores C	
Moldeadores B	OPERADOR MOLDAJE
Moldeadores A	
Plaquero tractorista	
Operario Troquelador	
Operario montacargas	OPERADOR MONTACARGAS
Operario cortadora gregory	RECUPERADOR PLACAS

CLAUSULA 17a.

PRIMA DE RETIRO

La Empresa concederá una prima de retiro de 40 días de jomal básico a los trabajadores que en el momento de su retiro de la compañía, cumplan con los requisitos para pensión de jubilación y pensión de vejez.

CLAUSULA 18a.

PRIMA DE RENDIMIENTO EN MOLDAJE

La empresa mantendrá un sistema de incentivos para los trabajadores de la sección de moldaje.

Parágrafo: Para personal de maquinista, sección patios y transportadores de placa fresca se pagará una suma única de cuatrocientos (\$400) mensuales proporcionales al tiempo trabajado.

23
Carlos Alzate

CLAUSULA 19

PAGO DE INCAPACIDADES

a) Los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad común que no reconoce la EPS correspondiente, se cubrirá con el salario básico del trabajador.

Quando la incapacidad sea de dos (2) o mas días la empresa pagará sobre el subsidio que pague la EPS correspondiente, mientras la incapacidad subsista, un valor que complete el salario básico del trabajador.

Estas incapacidades se pagarán desde el primer día.

b) Para los trabajadores que laboren en la sección de moldaje a base de incentivos (contrato), para la aplicación del párrafo anterior , la empresa completará el subsidio que paga la EPS correspondiente, hasta el valor del jornal promedio devengado por el trabajador en la semana completa inmediatamente anterior, siempre y cuando sea(2) o más días.

c) En caso de accidente de trabajo, se tomará el promedio del salario de la semana completa inmediatamente anterior al accidente, para la liquidación de la indemnización que se refiere el (el literal a), del numeral 2 del ARTICULO 204 de Código Sustantivo del Trabajo.

d) En caso de accidente de trabajo. El trabajador recibirá 48 horas semanales de pago, más el dominical remunerado, cualquiera que fuere el número de días de incapacidad o trabajados en la semana respectiva.

e) Para el pago de incapacidades ordenadas por la E.P.S. el trabajador endosará a favor de ETERNIT COLOMBIANA S.A. dichas incapacidades, a su vez la empresa pagará directamente por planilla semanal el valor de las incapacidades adicionándole el subsidio necesario para llegar a 100% del jornal básico.

f) Si la incapacidad diaria por accidente de trabajo que pagase la ARL fuere superior al jornal básico del trabajador, la empresa entregará esta diferencia al respectivo trabajador. Semanalmente por planilla.

g) Durante el tiempo de incapacidades el trabajador cotizará normalmente a la AFP.

**CLAUSULA 20
PRIMA DE NAVIDAD**

La empresa pagará una prima extra de navidad equivalente a 55 días por año, que liquidará con jornal básico vigente a la fecha que se efectuó su pago.

Conviene a las partes en que esta prima no es factor de salario para liquidación de prestaciones sociales legales, ni convencionales, quedando definido que no tiene carácter de salario para ningún efecto. Se pagará en la primera quincena de diciembre.

Las partes dejan expresa constancia que esta prima solo se reconocerá y pagará a los trabajadores que integran el régimen 1.1 arriba pactado.

PARAGRAFO: Para los trabajadores que ingresan a la empresa, los que se retiren voluntariamente de ella, los que se jubilen durante el año y los despedidos sin justa causa, la prima de navidad será pagada en forma proporcional al tiempo trabajado en el respectivo año calendario

Esta prima será cancelada a los trabajadores, con contrato a término fijo cuando el contrato termine por vencimiento del plazo pactado.

**CLAUSULA 21
PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Todo trabajador al cumplir aniversario de ingreso a la empresa recibirá una prima de antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

AL CUMPLIR	PRIMA EN DIAS
5años	13
10años	25
15años	34
20años	43
25años	66
30años	76
35años	106
40años	116

SE ACLARA:

Cada prima de antigüedad pagada de acuerdo con la tabla anterior no es acumulable con la de las siguientes ni tampoco la última prima pagada, implica la acumulación retrospectiva de los años anteriores.

En caso de que un trabajador se retire voluntariamente de la empresa, se hará acreedor de forma proporcional a la prima de antigüedad correspondiente al periodo que iba a cumplir, de acuerdo a la escala mencionada anteriormente, siempre y cuando en la fecha del retiro haya cumplido el sesenta (60%) del periodo que le daría este derecho, esta prima será cancelada a los trabajadores con el contrato a término fijo, cuando el contrato termine por vencimiento del plazo pactado.

CLAUSULA 22

85

Carlos Alzate

CLAUSULA 22

PRIMA DE VACACIONES

La empresa pagará una prima extra de vacaciones equivalente a quince días (15) por año, que se liquidará con el jornal básico vigente a la fecha en que se efectúe su pago en el momento que salgan a disfrutarla.

Esta prima no es factor de salario para la liquidación de prestaciones sociales legales ni convencionales, quedando definida que no tiene carácter de salario para todo efecto legal. Esta prima se reconocerá a los trabajadores que teniendo derecho a sus vacaciones se retiren o mueran estando al servicio de la empresa. Además será cancelada a los trabajadores con contrato a término fijo cuando el contrato termine por vencimiento de plazo pactado y tenga derecho a vacaciones de acuerdo al régimen legal.

Las partes convienen y aclaran que esta modificación afectará única y exclusivamente a los trabajadores del régimen 1.1. Definido en el literal a. del punto uno (1) del presente acuerdo.

CLAUSULA 23

INCAPACIDAD PARA PAGOS DE PRIMAS

Para el cálculo del tiempo en el pago de las primas legales y extralegales, la empresa no tendrá en cuenta los periodos de incapacidades, es decir en estos casos la prima siempre se pagará en su totalidad.

CLAUSULA 24

BECAS PARA BACHILLERATO

La empresa concede 130 Becas externas para estudios de bachillerato, sea clásico, comercial o técnico, para los hijos de los trabajadores de la empresa y su reglamentación y adjudicación será la siguiente complementada con el reglamento de adjudicación de becas convenido el 28 de Agosto de 1.999 y modificada en la presente convención como más adelante se consigna:

- a) En caso de que queden becas disponibles, se adjudicaran a niños especiales. El auxilio será de \$106.576 pesos mensuales.
- b) Se adjudicarán a hijos de trabajadores de la empresa que estén debidamente inscritos en la misma.
- c) Las becas se conceden exclusivamente externas para estudiantes de bachillerato en colegios de Cali o Yumbo.
- d) Entre la Empresa y el sindicato conjuntamente se adjudicaran las becas.

86

Carlos Aizobé

**CLAUSULA 25
BECAS UNIVERSITARIAS**

La empresa concede veinte y seis (26) becas universitarias para cada año de vigencia de la convención, para los estudios en las universidades oficiales, particulares o institutos de carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación, para beneficiar a hijos de trabajadores de la empresa. Su reglamentación y adjudicación será la siguiente complementada con el reglamento de adjudicación de becas convenido el 28 de agosto de 1.999 y modificada en la presente convención como más adelante se consigna:

- a) La empresa pagará la suma de \$119.315 por semestre para atender la compra de útiles necesarios. Esta suma será entregada al trabajador padre del beneficiario en la semana siguiente a la presentación del certificado de matrícula.
- b) Se adjudicaran a los hijos de trabajadores que estén debidamente inscritos en la empresa.
- c) Las becas se conceden exclusivamente para estudios universitarios o carreras intermedias en las facultades de las universidades oficiales y de las universidades particulares o privadas en institutos de carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional localizados dentro del territorio nacional.
- d) En caso de que hayan varios aspirantes a las becas, estas se concederán por concurso que hará la empresa.
- e) El becado presentará a la empresa las calificaciones de los exámenes que le practique la universidad o el instituto, sea mensual o trimestrales.
- f) La adjudicación de becas se hará semestralmente.
- g) No se concederá más de trece (13) becas por universidades privadas.

**CLAUSULA 26
AUXILIOS UNIVERSITARIOS O CARRERAS INTERMEDIAS
Régimen 1.2 y 1.3**

La empresa concede diez (10) becas semestrales para hijos de los trabajadores o trabajadores del régimen 1.2 y 1.3, por valor de novecientos cincuenta Mil Pesos \$ 950.000 incrementado con el IPC anual por los años de vigencia de la convención colectiva de trabajo. Para los estudios en las universidades oficiales, particulares o institutos de carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación. Su reglamentación y adjudicación será la siguiente:

- a) Se adjudicarán a los hijos de trabajadores que estén debidamente inscritos en la empresa.
- b) Las becas se conceden exclusivamente para estudios universitarios o carreras intermedias en las facultades de las universidades oficiales y de

87
Carlos Alzate

las universidades particulares o privadas en institutos de carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional localizados dentro del territorio nacional.

- c) En caso de que hayan varios aspirantes a las becas, estas se concederán por concurso que hará la empresa.
- d) El becado presentará a la empresa las calificaciones de los exámenes que le practique la universidad o el instituto, sea mensual o trimestrales.
- e) La adjudicación de becas se hará semestralmente.

CLAUSULA 27
AUXILIOS DE EDUCACIÓN
Régimen 1.2 y 1.3

La empresa otorgará un auxilio anual de educación por valor de cuatrocientos treinta mil Pesos (\$430.000) por estudiante para ochenta (80) hijos de trabajadores, de conformidad con la normatividad y reglamentación existente en la compañía, a partir del primero de Junio del 2016, y para los demás años de vigencia de este acuerdo, este auxilio educativo será reajustado según el IPC acumulado anual nacional que resulte al 30 de Mayo de cada año.

CLAUSULA 28
AUXILIOS DE UTILES ESCOLARES REGÍMEN 1.3.

A partir de la fecha de vigencia de esta convención se establece pagar un auxilio adicional de útiles por valor de ciento cincuenta mil pesos \$150.000 por año escolar, **para todos los trabajadores del régimen 1.3**, incrementado en el IPC por cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo y se cancelará cada mes de noviembre.

CLAUSULA 29

BECAS DE BACHILLERATO PARA TRABAJADORES DE LA EMPRESA

La empresa concede veinte (20) becas por cada año de vigencia de la convención a los trabajadores de la empresa, cursos de capacitación técnica o bachillerato nocturno. Su reglamentación será la siguiente complementada con el reglamento de adjudicación de becas convenido el 28 de agosto de 1.999 y modificada en la presente convención como más adelante se consigna:

- a) La Empresa pagará el valor de la matrícula y concederá el siguiente auxilio.

Primero y Segundo de Bachillerato	\$58.968
Tercero y Cuarto de Bachillerato	\$67.719
Quinto y Sexto de Bachillerato	\$77.393

Handwritten initials or signature.

Carlos Alzate

La suma para útiles se entregará al trabajador en la semana siguiente a la presentación del certificado de matrícula a la Empresa.

Los trabajadores que estudien en el SENA serán asimilados para el auxilio a un estudiante de 4º de Bachillerato.

- b) El Trabajador debe tener una antigüedad al servicio de la empresa superior a 2 años.
- c) Las becas se conceden exclusivamente para cursos de capacitación técnica o bachillerato nocturno, clásica o comercial, en el SENA, planteles similares. En caso de presentarse varios aspirantes a las becas estas las concederá la empresa previo exámen que hará a los aspirantes sobre su capacitación para el curso solicitado y la adjudicación la hará de acuerdo a los resultados obtenidos en dichos exámenes.
- d) Los cursos de que hablan las becas, los hará el trabajador en horarios no laborales.
- e) El trabajador presentará a la Empresa, certificados mensuales de asistencia y las calificaciones de los exámenes que le practiquen.
- f) La Empresa facilitará al trabajador su asistencia a los cursos programados por el plantel respectivo, siempre y cuando la asistencia a estos cursos no interfieran con las necesidades de la compañía.

PARAGRAFO:

Las becas de bachillerato para los trabajadores y las universitarias para los hijos de los trabajadores, serán adjudicadas por la empresa con base en la reglamentación elaborada de común acuerdo con el sindicato, firmadas por ambas partes el día 14 de Agosto de 2.001 y modificada en la presente convención como más adelante se consigna.

**CLAUSULA 30
BECAS UNIVERSISTARIAS PARA TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

La Empresa concede 9 becas universitarias para estudios en las Universidades Oficiales, particulares o Institutos de Carreras intermedias debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional para beneficiar a los trabajadores de la Empresa. Su reglamentación será la siguiente complementada con el reglamento de adjudicación de becas convenido el 14 de Agosto de 2.001 y modificada en la presente convención como más adelante se consigna.

- a) La Empresa pagará la suma de CIENTO DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS CATORCE PESOS Mcte (\$119.314) por una sola vez por semestre para

89

Carlos Alzate

atender la compra de útiles. Esta suma será entregada al trabajador becado en la semana siguiente a la presentación del certificado de matrícula.

- b) No se adjudicará más de 5 becas para universidades privadas.
- c) Se adjudicará a trabajadores de la empresa que tenga por lo menos 2 años de servicio en ella y que sean bachilleres.
- d) Las becas se conceden exclusivamente para estudios universitarios en las Facultades de las Universidades oficiales y de las universidades particulares o Institutos de carreras intermedias, debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.
- e) En caso de que haya varios aspirantes a las becas, están se concederán por concursos que hará la Empresa.
- f) El becado presentará las calificaciones de los exámenes que le practique la universidad ya sea mensuales o semestrales. Lo mismo que el certificado mensual de asistencia.
- g) La adjudicación de becas se hará semestralmente.
- h) La Empresa facilitará al trabajador su asistencia a los cursos programados por la Universidad, siempre y cuando la asistencia a estos cursos no interfieran con las necesidades de la Compañía.

Las partes convienen modificar y ajustar las cláusulas mencionadas anteriormente a lo siguiente:

Todos los trabajadores pertenecientes al régimen 1.1. Establecido en la cláusula 2a de la presente convención y que al 1 de julio de 2006 eran beneficiarios del sistema de becas, mantienen las condiciones pactadas.

Todo trabajador perteneciente al régimen 1.1. Establecido en el literal a del numeral (1) Uno del presente acuerdo, que se beneficie después del 1 de julio de 2006 del sistema de becas, si llegare a ingresar a este beneficio tendrá derecho a una única beca para él o cualquiera de sus hijos, bajo la siguiente reglamentación:

- Que exista cupo disponible teniendo en cuenta que el número total de becas a otorgar por la empresa no podrá exceder de las que a la fecha del presente acuerdo están otorgadas es decir setenta y tres (73), que es el resultado de sumar las de primaria, bachillerato y universidad.
- Los topes en dinero para esta nueva beca se determinan así; para primaria y bachillerato dos (2) Salarios mínimos legales mensuales vigentes por año y para universidad cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- El trabajador que se beneficie de lo aquí establecido podrá elegir la beca de la cual se beneficiara; primaria, bachillerato o universidad.

El número máximo de becas que otorgara la empresa, sumadas las de primaria, bachillerato y universidad, será de setenta y tres (73), cantidad que corresponde a las que están otorgadas actualmente.

**CLAUSULA 31
AUXILIO ESCOLAR**

La empresa concede una prima y pago del seguro escolar para atender los gastos de educación primaria para hijos de trabajadores reconocidos, dependientes de el y que se hallen inscritos en la empresa, que pagara con los siguientes requisitos:

Para kinder y el primer año escolar, presentación del certificado de matricula correspondiente. Para los años sucesivos de primaria presentando el certificado de matricula correspondiente y el certificado de estudios que conste que el alumno aprobó el año inmediatamente anterior con sus respectivas calificaciones, admitiéndose hasta un máximo de dos (2) años perdidos. Este auxilio será extensivo para los hijos de los trabajadores jubilados.

Se fija la siguiente escala para primaria:

	1o Año	2o Año
Kinder y primero de primaria	\$63.482	\$63.482 + \$63.482 X (IPC)
Segundo y tercero de primaria	\$75.280	\$75.280 + \$75.280 X (IPC)
Cuarto y quinto de primaria	\$82.019	\$82.019+ \$82.019 X (IPC)

En caso de muerte del trabajador con mas de diez (10) años de antigüedad, la empresa le seguirá pagando estos auxilios a los hijos de trabajador, que a la muerte de este se encuentren estudiando, hasta terminar el bachillerato.

**CLAUSULA 32
AUXILIO PARA UTILES DE BACHILLERATO (Régimen 1.1)**

La Empresa para compra de útiles escolares destinados a los hijos de los trabajadores reconocidos, becados y no becados que cursen bachillerato, fija la siguiente asignación por curso así:

	1o Año	2o Año
Para 1o y 2o de bachillerato	\$102.248	\$102.248 + \$102.248x (IPC) %
Para 3o y 4o de bachillerato	\$119.658	\$119.658 + \$119.658 x (IPC) %
Para 5o y 6o de bachillerato	\$126.959	\$126.959 + \$126.959 x (IPC) %

Este auxilio será extensivo para los hijos de los trabajadores jubilados. Queda claramente estipulado, que este auxilio para útiles escolares se pagara una sola vez por año y por estudiante, al iniciarse el correspondiente periodo lectivo, previa presentación del certificado de matricula y su pago lo hará la Empresa dentro de la semana siguiente a la presentación del mismo.

En caso de muerte del trabajador con mas de diez (10) años de antigüedad, la Empresa seguirá pagando los auxilios de bachillerato a los hijos del trabajador que a la muerte de este se encuentren estudiando, hasta terminar el bachillerato.

Carlos Arzate

CLAUSULA 33

CURSO DE CAPACITACION SINDICAL.

La Empresa concederá permiso sindical remunerado con el salario básico, para dos trabajadores dos veces al año, para que asistan a cursos de tiempo completo de capacitación sindical dentro de la nación, auspiciados o programados por el Ministerio de Trabajo, por Confederación o Federación a la que este afiliado el Sindicato o reconocida por la ley o por un Sindicato con personería jurídica. La asistencia a estos cursos no deberá interferir con las necesidades de la Compañía.

La Empresa reconocerá para los cuatro trabajadores, una vez al año, un auxilio de UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS \$1.600.000 mcte. Para cada trabajador por cada viaje lo cual incluye los tiquetes aéreos. La duración de estos cursos no podrá ser superior a un mes calendario. A partir del primero de junio del 2016 y para los demás años de vigencia este auxilio será reajustado según el IPC acumulado anual nacional que resulte entre los últimos 12 meses contados hasta el 31 de Mayo de cada año., para atender gastos relacionados con la capacitación sindical. El Sindicato justificara ante la Empresa la forma como se invirtió este auxilio.

CLAUSULA 34

PERMISOS CONGRESOS

La Empresa concederá permiso sindical remunerado liquidado con salario básico por una sola vez al año para tres (3) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con el fin de asistir a Congresos plenos o encuentros sindicales, legales, nacionales o regionales por el tiempo que duren estos y dos (2) días mas para el viaje de ida y regreso sin exceder en ningún caso de ocho (8) días. La Empresa reconocerá un auxilio de UN MILLON SETECIENTOS MIL PESOS \$1.700.000 para cada trabajador lo cual incluye los tiquetes aéreos para los tres (3) trabajadores, una vez al año. A partir del 1ro. de junio del 2016 y para los demás años de vigencia de este acuerdo, este auxilio será reajustado según el IPC acumulado anual Nacional que resulte entre los últimos 12 meses contados hasta el 30 de Mayo de cada año. Para atender gastos relacionados con este punto. En caso de que este auxilio no se utilice en congresos, el Sindicato justificará ante la Empresa la forma como se invirtió.

**CLAUSULA 35
AUXILIO DE NACIMIENTO
REGIMEN 1.1, 1.2 Y 1.3**

Carlos Alzate

La Empresa dará un auxilio de nacimiento para los tres regímenes, de ciento veinte mil quinientos pesos (\$ 120.500) para el primer año y para los siguientes años de vigencia de la convención colectiva de trabajo se incrementará con el IPC anual, por los hijos legítimos o naturales de sus trabajadores bajo las siguientes condiciones:

- a) Inscribir el trabajador a su esposa o compañera en la empresa.
- b) No se admite cambio de compañera si no en caso que el trabajador contraiga matrimonio legítimo con otra mujer, en cuyo caso la mujer legítima sustituye a la compañera en derecho a inscripción para auxilio de nacimiento.
- c) Presentar un certificado en que conste que la esposa o compañera inscrita sea sometida al control prenatal durante el periodo de embarazo.

Este auxilio se pagara directamente a la esposa o compañera dentro del (7) mes de embarazo y el incumplimiento de uno solo de los requisitos anteriores hacen perder el derecho a recibirlo.

CLAUSULA 36
AUXILIO POR DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR
Régimen 1.1

La empresa dará un auxilio a la persona que el trabajador tenga inscrita en la empresa como beneficiario del seguro de vida, con base al salario básico así:

Antigüedad en la empresa	días
De dos meses en adelante, para todos	80 días

Se aclara:

1. Este auxilio no estará incluido dentro de la liquidación de prestaciones sociales para fijación de promedios
2. Este auxilio no podrá ser embargable ni sujeto a juicio de sucesión.
3. Se pagara a la persona que el trabajador haya fijado, siempre y cuando cumpla los requisitos de ser esposa legítima, compañera inscrita, padres legítimos naturales e hijos.
4. La persona beneficiaria deberá comprobar ante la empresa que fue ella que se encargo de los trámites de defunción.
5. Este auxilio se entregara dentro de los diez (10) días siguientes a la comprobación solicitada por la empresa.

CLAUSULA 37

Carlos Arzate

AUXILIO DE DEFUNCIÓN DE FAMILIARES Régimen 1.1

La empresa concede un auxilio de defunción de Trescientos cincuenta y ocho mil seiscientos veintisiete pesos (\$ 393.241) mcte., para el primer año de vigencia de la Convención y para los siguientes años se incrementara con el IPC, para atender el entierro de los hijos legítimos o naturales, esposa o compañero, que estén bajo la dependencia del trabajador y debidamente inscritos en la empresa. Para recibir este auxilio el trabajador deberá presentar el certificado de defunción respectivo y un certificado que conste que por declaración extrajuicio ante funcionario competente, que el difunto estaba bajo la dependencia del trabajador, o la ultima declaración de renta. Esta declaración no se necesita en caso de fallecimiento del padre o de la madre del trabajador.

**CLAUSULA 38
AUXILIO PARA COMPRA DE ANTEOJOS
RÉGIMEN 1.1, 1.2 y 1.3**

La empresa reconocerá a sus trabajadores, por una sola vez al año, el **valor de los anteojos** que le sean prescritos, por médicos de la EPS, o por especialistas autorizados por la empresa, sin que el valor de los anteojos excedan de \$110.000 para el primer año y para los siguientes años se incrementará con el IPC.

PARAGRAFO:

La empresa reconocera hasta la suma de \$110.000 para el primer año y para los siguientes años se incrementará con el IPC, para el valor de **cambio de lentes**, prescrito por el medico de la EPS o por especialista autorizado por la empresa. Cada vez que lo considere necesario.

**CLAUSULA 39
AUXILIO FONDO PARA ASISTENCIA MÉDICA**

Entre empresa y trabajadores se crea un fondo para atender los gastos médicos hospitalarios, de acuerdo a su reglamentación interna este fondo estará organizado económicamente así:

La empresa aportará el 2.5% de la nomina básica semanal de los trabajadores que con el cumplimiento de sus requisitos aquí establecidos hagan aportes directamente por nomina del 1% de su salario básico semanal. Se entiende que si un trabajador no hace aportes, la empresa tampoco lo hará por él.

Pertencen a este fondo los trabajadores que:

94

Carlos Alzate

a) Se inscriban y autoricen el descuento del 1% de su salario básico semanal dentro de los dos meses siguientes a la firma de la presente convención o al mes siguiente de haber cumplido el periodo de prueba.

b) Los que se inscriban en cualquier momento, pero solo podrán solicitar los beneficios del fondo después de seis (6) meses de haber empezado a hacer aportes semanales

Los aportes serán recaudados por la empresa y entregados mensualmente al Tesorero del Sindicato con la relación de los trabajadores que han hecho aportes.

El fondo se regirá por un reglamento elaborado por la empresa y Sindicato y estará administrado por el Sindicato, pero no podrá haber discriminación entre los trabajadores Sindicalizados y los adheridos a la convención.

Los servicios de este fondo también serán extensivos a los jubilados previo cumplimiento de los requisitos exigidos.

La empresa adicionalmente hará las gestiones ante comfandi, para que las drogas puedan ser adquiridas en las droguerías que dicha caja de compensación posee.

La empresa podrá verificar que todas las facturas pagadas se ajusten clara y únicamente a los fines enumerados y se cumpla el reglamento que rige para el fondo.

Queda claramente estipulado que este auxilio será exclusivamente para servicios de consulta médica y droga para los familiares de los trabajadores de la empresa. El Sindicato esta obligado a comprobar la inversión de estos fondos ante la empresa cada que esta así lo solicite.

**CLAUSULA 40
CASINO**

a) El casino de la empresa será administrado por una comisión autónoma compuesta por dos representantes nombrados por la empresa y dos representantes nombrados por el Sindicato y deben reunirse como mínimo una vez por semana para resolver los problemas que se presenten. La comisión autónoma actúa ad-honoren.

b) La comisión autónoma de casino dará a los trabajadores cada servicio de desayuno, almuerzo, comida o cena a un precio que se liquidara de la siguiente forma:

Se aplicara el 7% sobre el valor total del servicio que cobre el contratista.

c) La empresa entregará a la comisión autónoma de casino y con destino a la subvención del mismo la cantidad necesaria para completar la diferencia en lo cobrado al trabajador y el precio del servicio acordado con el contratista.

Se aclara:

La empresa no asume ninguna responsabilidad en el manejo del casino y su intervención se limita a hacer las deducciones de las cantidades indicada en el literal b) y entregar el valor total de los servicios a la comisión autónoma.

d) Se estipula un tiempo máximo de 25 minutos para el almuerzo para el personal que labora en los siguientes turnos: 7:10 AM a 5:10 PM de lunes a miércoles y de 7:10 AM a 4:35 PM de jueves a viernes pero deben recibir pago de 48 horas de trabajo semanal.

e) La empresa reconocerá la alimentación gratuita al personal que deba doblar su turno de trabajo.

**CLAUSULA 41
DESCANSOS REMUNERADOS**

Todo trabajador de la empresa que no este en vacaciones gozará de descanso remunerado equivalente a ocho (8) horas de salario básico, el día sábado santo, 24 y 31 de Diciembre.

Para los celadores que tienen que laborar este día se les concederá el valor equivalente a ocho (8) horas de salario básico adicional.

El sábado santo no contará para vacaciones.

Si en sábado santo 24 y 31 de Diciembre se presentaran casos de incendio, terremoto, motín o invasión de extraños en la fábrica de Etemit Colombiana S.A., todos los trabajadores si son llamados por la empresa, deben presentarse a laborar ese día sin que la empresa este obligada a pagar la suma adicional por la labor de ese día.

**CLAUSULA 42
FONDO ROTATIVO PARA EL PLAN DE VIVIENDA
REGIMEN 1.1, 1.2 Y 1.3**

FONDO ROTATIVO PARA PLAN DE VIVIENDA REGIMEN 1.1, 1.2 Y 1.3: La empresa destina ciento veinticinco millones de pesos (\$125.000.000) mcte., para un fondo rotativo de vivienda, con el fin de solucionar el problema de vivienda de

Carlos Rizo

los trabajadores. Esta suma será destinada como préstamo de vivienda para el personal que tenga más de cinco (5) años de servicio.

a) El fondo rotatorio para préstamo de vivienda será administrado por una comisión de vivienda compuesta por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) del Sindicato y este fondo se registrará por la reglamentación vigente para préstamo de vivienda elaborado por la empresa. A las reuniones podrá asistir un miembro de la Junta Directiva como asesor del representante de trabajadores. El suplente asistirá en ausencia del principal.

b) Se conviene para el Régimen 1.1 que el cupo para préstamo para comprar vivienda será de dieciséis millones de pesos (16.000.000) mcte, y el cupo para reparación de vivienda será de ocho millones de pesos (\$8.000.000), pudiendo la comisión conceder extra cupos dentro de la reglamentación vigente que rige para los préstamos de vivienda.

c) Se conviene para el Régimen 1.2 y 1.3 que el cupo para préstamo para comprar o reparar vivienda será de Siete millones de pesos (7.000.000) mcte, pudiendo la comisión conceder extra cupos dentro de la reglamentación vigente que rige para los préstamos de vivienda.

d) El trabajador que obtenga préstamo para vivienda tomará un seguro de vida, para que en caso de fallecimiento quede saldada la deuda hipotecaria pendiente con Eternit Colombiana S.A., Planta Yumbo, este seguro de vida será cubierto en un 90% por Eternit Colombiana S.A. y el 10% restante por el trabajador.

e) El préstamo se pagará con el 15% del salario quincenal, con el 50% de las primas legales y el 100% de cesantías.

f) Los intereses se acumularan y se pagaran después de haberse amortizado el capital, de la misma forma indicada en el literato g.

g) El préstamo será por un plazo de 36 meses con un interés del DTF.

CLAUSULA 43

DOTACION DE PANTALON CAMISA Y CALZADO.

La empresa dará tres veces al año una dotación de pantalón, camisa apropiada para el trabajador con su respectivo calzado, la primera vez antes del 30 Abril, la segunda antes del 31 de agosto y a la tercera antes del 20 de diciembre, así mismo dará una dotación adicional para el personal de patios. De este beneficio gozarán los trabajadores que se hallen en periodo de prueba, quienes recibirán dos dotaciones. Entre Empresa y Sindicato, se escogerá una calidad apropiada para el trabajo industrial.

**CLAUSULA 44
ENTREGA DE EQUIPOS DE TRABAJO Y CAPAS**

La empresa dará como equipo de trabajo, mediabota de caucho para todo el personal que la requiera y cuantas veces sea necesario, a juicio del jefe inmediato de cada sección de la misma, previo visto bueno del Jefe de Relaciones Industriales. Esta botas solo deben usarse en el trabajo y dentro de la fábrica y responderá el trabajador por ellas como lo hace con los demás utensilios de labor. La empresa suministrará capas impermeables como equipos de trabajo al personal que a juicio de la empresa lo requiera.

**CLAUSULA 45
SENSIBILIDAD AL ASBESTO, AL CEMENTO, AL ASBESTO-CEMENTO, AL ACEITE, AL A.C.P.M O A LA CELULOSA.**

En caso de trabajadores que resulten con dermatitis por su sensibilidad al asbesto, cemento, al asbesto - cemento, al aceite, al A.C.P.M o a la celulosa que se utilizan en ETERNIT COLOMBIANA S.A. y que previa certificación del I.S.S o de medicina industrial no puedan continuar al servicio de la empresa, se acuerda lo siguiente:

- a) El I.S.S. hará el tratamiento médico completo, drogas etc., que sea necesario para restablecer al trabajador y durante este tiempo la empresa le pagará las incapacidades como están pactadas en el numeral 19 de la presente convención hasta por seis (6) meses tal como lo ordena el código sustantivo de trabajo.
- b) Una vez que el I.S.S haya practicado el tratamiento indicado en el literal anterior, el trabajador que se haya recuperado podrá retirarse voluntariamente por los efectos legales que el retiro voluntario tiene pero se le pagará la indemnización que más adelante se acuerda.

Para los trabajadores a los que se aplique esta cláusula, la Empresa no podrá utilizar el numeral 13 del Artículo 7 del Decreto Ley 2351 (ineptitud en el trabajo por incapacidades por más de seis (6) meses originadas por dermatitis).

Hecho el tratamiento indicado para la dermatitis por la sensibilidad o alergia al cemento, al asbesto-cemento, al aceite, al ACPM, o a la celulosa, la Empresa trasladará previas recomendaciones del I.S.S o medicina industrial al trabajador afectado a los puestos vacantes o a los que resulten por reubicación del personal, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos exigidos en el nuevo puesto. Esta posibilidad de traslado no implica en ningún momento que la empresa tenga que aumentar su personal.

98
Carlos Alzob

SE ACLARA:

El trabajador que acepte un traslado podrá renunciar posteriormente y solicitar el pago de indemnización pactado más adelante, siempre y cuando que antes del traslado haya cumplido los requisitos convencionales exigidos para la indemnización.

c) El médico de la empresa fijará la indemnización a pagar y en caso de desacuerdo de las partes con este dictamen el médico industrial del trabajo determinará la indemnización que deba pagarse al trabajador por la disminución de su capacidad laboral debido a la sensibilidad que le produjo la alergia o dermatitis al cemento, asbesto, o al asbesto -cemento, al aceite, al ACPM, o a la celulosa, la cual será pagada con el salario básico que esta devengado el mismo trabajador.

Si la indemnización fijada por el médico fuera inferior a 22 meses de salario básico para los trabajadores que tengan más de cinco años de antigüedad en la empresa, ésta a título de bonificación adicional, le pagará una suma hasta completar dichos 22 meses de salario, Si la indemnización fijada por el médico fuere inferior a 12 meses, para los trabajadores con antigüedad entre tres a cinco años, la Empresa a título de bonificación adicional le pagará una suma hasta completar dichos 12 meses.

**CLAUSULA 46
RECORRIDO DE LOS BUSES**

La empresa mantendrá el servicio de transporte y de acuerdo con el Sindicato podrá modificar el recorrido de los buses para que éste se aproxime a la residencia de los trabajadores siempre y cuando no se modifiquen las horas de llegada para diferentes turnos. Queda entendido que el recorrido se hará teniendo en cuenta que este se efectúe por vías en buen estado. El servicio de transporte se prestará en buses en buen estado.

**CLAUSULA 47
TRANSPORTE PARA ACTIVIDADES SINDICALES**

La empresa otorgará dos rutas fuera del perímetro urbano y dos rutas dentro del perímetro urbano (entiéndase dentro del perímetro urbano Cali o Yumbo).

**CLAUSULA 48
DESCUENTO DE MATERIALES DE ETERNIT COLOMBIANA S.A., PLANTA
YUMBO PARA TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

La empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A. venderá a todos sus-trabajadores los productos o materiales que fabrique otorgando el mayor descuento que se tenga a distribuidores al momento de la venta más 5 puntos porcentuales y bajo previa validación del área técnica sobre las cantidades requeridas cuando estas sean excesivas. EJEMPLO: Si al distribuidor le dan un descuento del 50% del precio del producto al trabajador se le debe dar el 55%".

**CLAUSULA 49
PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**

La empresa concederá trescientos diez (310) días de permiso sindical remunerados por cada año de vigencia de la convención para miembros de la junta Directiva del Sindicato, comisión de reclamos y miembros de la Junta Directiva Nacional. Estos permisos se pagaran con el salario básico.

**CLAUSULA 50
PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA**

Los permisos remunerados de calamidad por caso fortuito o fuerza mayor se establecen así:

-CALAMIDAD POR MUERTE DE FAMILIAR: Otorgar 5 días HASTA 1er. Grado afinidad, 1er. grado civil y 1er y 2do grado de Consanguinidad, es decir, esposa (o), hijos, padres, abuelos, suegros, hermanos y nietos.

-CALAMIDAD POR ENFERMEDAD: Otorgar hasta 5 días siempre y cuando exista constancia médica y solo hasta 1er grado de consanguinidad (esposa, padres e hijos).

-CALAMIDAD POR CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR (Entiéndase por aquel imprevisto al que no se puede resistir como: Fenómeno natural, incendio, atención de un accidente en el que se vea involucrado, entre otros): Otorgar 3 días y en caso de gravedad se otorgarán dos días adicionales.

Si cualquiera de los casos anteriores ocurre a una distancia superior a 120 km se incrementará en dos días adicionales.

**CLAUSULA 51
PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA**

PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA: La empresa Eternit Colombiana S.A., Planta Yumbo, establece para los tres regímenes el préstamo por calamidad doméstica por valor de 1 SMMLV con pago a 24 meses y sin intereses.

100
Carlos Alzate

**CLAUSULA 52
PERMISO PARA CONCURRIR A LA EPS.**

La empresa dará permiso remunerado con el salario básico para asistir a las cita del I.S.S o EPS. Que tengan lugar fuera de la empresa, controlando el tiempo de consulta por la tarjeta médica respectiva y además se reconocerá como tiempo de consulta hora y media para ir del trabajo al consultorio médico y hora y media para regresar del consultorio al trabajo.

**CLAUSULA 53
EQUIPO PARA LA ENFERMERIA**

La empresa dotara la enfermeria de la fábrica con los utensilios e instrumentos solicitados por el Departamento Médico conforme a la ley.

**CLAUSULA 54
APRENDIZAJE SENA**

Las partes de común acuerdo han decidido modificar la clausula de la actual convención colectiva de trabajo el cual quedara al siguiente tenor literal.

Etapa Lectiva: Se contrata y remunera de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente a partir del 1 de enero de 2003.

Etapa Productiva: Se remunera con el equivalente al 100% del salario mínimo legal mensual vigente.

Igualmente, la empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para patrocinar aprendices SENA.

**CLAUSULA 55
ACEITADORES PARA MOLDAJE**

La empresa tendrá un aceitador cuando los trabajadores de la sección de moldaje sean un número veinticinco (25) o menos y dos (2) aceitadores cuando sean mas de veinticinco (25).

**CLAUSULA 56
ABSTENCION DE REPRESALIAS**

La empresa no tomará represalias contra ninguno de sus trabajadores con motivo de la presentación y discusión del pliego de peticiones.

**CLAUSULA 57
POSIBLES OMISIONES**

En caso de que algunas de las partes hubiese olvidado incluir al redactar y firmar esta Convención alguna cláusula de acuerdo de Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores, Acta de Acuerdos Anexados y Constancias, la parte interesada presentará los documentos probatorios del caso y de común acuerdo se incluirá en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**CLAUSULA 58
AUXILIO SINDICAL**

La empresa entregara como auxilio al Sindicato de Trabajadores la cantidad de \$3.500.000 para el primer año de vigencia de la convención. A partir del 1ro. de junio del 2016 y para los demás años de vigencia de este acuerdo, este auxilio será reajustado según el IPC acumulado anual nacional que resulte entre los últimos 12 meses contados hasta el 30 de Mayo de cada año. Por una sola vez cada año.

**CLAUSULA 59
DESCUENTO CONVENCIONAL**

La empresa descontará a cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva, el valor de los primeros diez días del aumento salarial previsto en esta convención y entregará estos valores a la Tesorería Sindical.

**CLAUSULA 60
SALARIO EN DINERO Y/O ESPECIE**

Para efectos de reconocimiento y pago de los derechos de los trabajadores se considera como salario:

- Horas extras
- Trabajo en días de descansos legales y convencionales
- Recargo nocturno
- Recargo por Doble Turno, cambio de turno y reemplazos
- Prima de Rendimientos productos moldeados.

Por tanto así lo acuerdan las partes, no son salario ni constituyen factor salario en ninguna circunstancia las primas, ayudas o beneficios, auxilios, planes y servicios, recibidos en forma directa o indirecta consagradas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

102
Carlos 19/2016

CLAUSULA 61

BECAS PRIMARIA (INCLUYE KINDER)

La Empresa concederá hasta 77 becas externas para estudio de primaria de los hijos de los trabajadores de la Empresa. Su reglamentación será la siguiente complementada con el reglamento de adjudicación de becas convenido el 14 de Agosto de 2.001 y modificada en la presente convención como más adelante se consigna.

- a) Se adjudicará a hijos de los trabajadores de la Empresa que estén debidamente inscritos en la misma.
- b) Las becas se conceden exclusivamente externas para estudiantes de primaria en colegios de Cali o Yumbo.
- c) La Empresa pagará el valor de la matrícula del seguro escolar y de las mensualidades según la reglamentación firmada en acuerdo con el sindicato el día 14 de Agosto del 2.001, siendo requisito indispensable para el pago de estas mensualidades la presentación de la libreta de calificaciones que entrega el colegio al respectivo becado, con el fin de comprobar su asistencia.
- d) La adjudicación de estas becas se hará por el año escolar completo.

Disposiciones Finales.

Las partes expresamente convienen que todos los beneficios extralegales contenidos en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen factor de salario para todos los efectos legales. Así mismo se conviene que si por alguna disposición legal o reglamentaria del Estado (Ley, Decreto, Resolución, etc.) se dispusiera mayor aumento salarial o mayor aumento en los beneficios aquí contenidos, la empresa solo estará en la obligación de responder por la diferencia que resultare entre lo dispuesto legalmente y lo aquí pactado.

Igualmente de común acuerdo las partes dejan la siguiente constancia:

- a) Que los acuerdos aquí consignados fueron fruto de acuerdo libre y voluntario de las partes.
- b) Que esta convención colectiva de trabajo recoge las convenciones anteriores y los acuerdos firmados el 6 de febrero de 2003, el 24 de mayo de 2006, el acuerdo firmado el 27 de abril de 2009 y el 21 de junio de 2012, que todos los derechos y obligaciones pactados en dichos acuerdos fueron cumplidos en su totalidad no quedando ningún compromiso pendiente por causar ni por pagar.
- c) Que todos estos acuerdos aquí contenidos sin exclusión alguna fueron aprobados por la Junta Directiva y la Asamblea del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de materiales para la construcción SUTIMAC Seccional Cali, realizada el 04 de marzo de 2012.

d) Que la presente convención como es una recopilación de las convenciones y acuerdos anteriores, se deposita ante el Ministerio de Trabajo en la presente fecha teniendo en cuenta que las partes han tomado su tiempo para dicha recopilación pero que es entendido que la vigencia de la convención es la estipulada en la cláusula 3a.

e) Que por lo tanto el presente documento, siendo producto de la voluntad de las partes que lo suscriben, a partir de la fecha es el único que rige las condiciones de trabajo entre empresa, sindicato y trabajadores.

**CLAUSULA No. 62
POLIZA DE MEDICINA PREPAGADA
REGÍMEN 1.1, 1.2 Y 1.3**

La Empresa asumirá el 70% del valor de la prima y el trabajador el 30%. El trabajador podrá inscribir los siguientes grupos familiares:

- a) Conyugue o compañera (o) y sus hijos
- b) Sus padres
- c) Ambos
- d) El trabajador

**ACTAS EXTRA CONVENCIONALES
AUXILIO PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

La Empresa otorgará un auxilio de \$119.315 Ciento Ocho Mil ochocientos trece pesos mcte; por semestre para los hijos de los trabajadores que no tengan beca universitaria. Este auxilio no podrá otorgarse a más de 4 universitarios sin beca.

LAVANDERIA

La Empresa continuará prestando el servicio de lavado de la ropa de trabajo del trabajador.

**PAGO DE TRANSPORTE PARA LOS HIJOS DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DE LA EMPRESA**

La Empresa concede un auxilio de \$63.218 cincuenta y ocho mil doscientos un pesos mcte. mensuales si viven en Yumbo y estudian en Cali; y de \$28.496 veinticinco mil novecientos ochenta y ocho pesos mcte si viven en Cali y estudian en Cali. Ambos auxilios se incrementarán anualmente con el IPC. Se incluyen en este auxilio solamente los hijos de los trabajadores que tienen beca concedidas por la empresa.

AUXILIO PARA DEPORTES

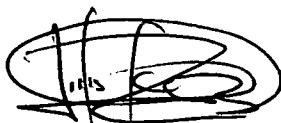
Carlos ATZUB

La Empresa entregará al sindicato de trabajadores la cantidad de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS \$3.500.000 anual. A partir del 1ro. de Junio del 2016 y para los demás años de vigencia de este acuerdo, este auxilio será reajustado según el IPC acumulado anual nacional que resulte entre los últimos 12 meses contados hasta el 31 de Mayo de cada año. Para el fomento de los deportes de los trabajadores de la Empresa; el Sindicato justificará su inversión ante la Gerencia de Relaciones Industriales seis meses después de haber recibido el dinero y por escrito.

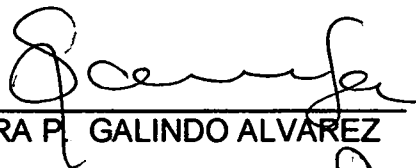
Para constancia de lo anterior se firma por los que en ella intervinieron siendo la 2:00 PM horas del 20 de Mayo de 2016, dando por terminada de manera total y definitiva la discusión de las peticiones hechas por la organización sindical a la empresa dejando solucionado por el termino pactado cualquier conflicto.

POR EL SINDICATO

POR LA EMPRESA



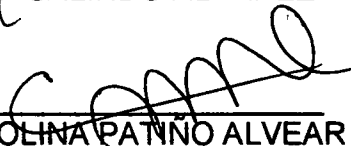
LUIS CARLOS BARONA



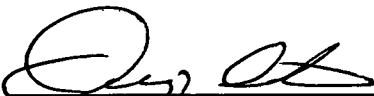
SANDRA P. GALINDO ALVAREZ



CARLOS MARIO ALZATE



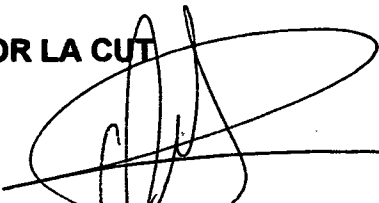
CAROLINA PATIÑO ALVEAR




DIEGO FERNANDO CASTRO MAYOR

POR LA CUT

POR SUTIMAC NACIONAL



OMAR ROMERO



OTONIEL RAMIREZ

105
Carlos Alzate

3321000-49736

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos del Grupo de Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION "SUTIMAC"**, de Primer Grado y de Industria, con Personeria Juridica número 00828 del 18 de abril de 1972, con domicilio en Mosquera, departamento de Cundinamarca.

Que la última Junta Directiva **PRINCIPAL** de la citada Federación que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 11:15 a.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 00001 del 04 de febrero de 2016, proferida por la Dirección Territorial de Cundinamarca, la cual inscribe al señor:

OTONIEL RAMIREZ LOPEZ como **PRESIDENTE**

Se expide en Bogotá, D.C., a los 05 días del mes de abril de 2016.

NATALIA RUIZ CAMPUZANO

Elaboró y revisó: Jpinzon.
Aprobó: Nruiz

7



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CENTRO

CODIGO DE VERIFICACION: 0498465945DCAC

27 DE MAYO DE 2016 HORA 16:24:16

R049846594

PAGINA: 1 de 4

* * * * *

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON UN CODIGO DE VERIFICACION QUE LE PERMITE SER VALIDADO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

RECUERDE QUE ESTE CERTIFICADO LO PUEDE ADQUIRIR DESDE SU CASA U OFICINA DE FORMA FACIL, RAPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL

CERTIFICA:

NOMBRE : ETERNIT COLOMBIANA S.A.

N.I.T. : 860002302-9

DOMICILIO : SIBATE (CUNDINAMARCA)

CERTIFICA:

MATRICULA NO: 00005182 DEL 13 DE MARZO DE 1972

CERTIFICA:

RENOVACION DE LA MATRICULA :30 DE MARZO DE 2016

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2016

CERTIFICA:

DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CRA 7 N° 26 - 20 PISO 16

MUNICIPIO : BOGOTA D.C.

EMAIL DE NOTIFICACION JUDICIAL : jjcastro@elementia.com

DIRECCION COMERCIAL : AUTOPISTA SUR KM 1 VIA SILVANIA

MUNICIPIO : SIBATE (CUNDINAMARCA)

EMAIL COMERCIAL : jjcastro@elementia.com

CERTIFICA:

CONSTITUCION: ESCRITURA PUBLICA NO.1820, NOTARIA 4 BOGOTA DEL 21- DE MAYO DE 1942, INSCRITA EL 27 DE MAYO DE 1942, BAJO EL NO.8537- DEL LIBRO RESPECTIVO, SE CONSTITUYO LA SOCIEDAD DENOMINADA: ----- "ETERNIT COLOMBIANA S.A. "

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 2803 DE LA NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C., DEL 22 DE JULIO DE 2015, INSCRITA EL 10 DE AGOSTO DE 2015 BAJO EL NUMERO 02009557 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA TRASLADO SU DOMICILIO DE LA CIUDAD/MUNICIPIO DE: SIBATE/CUNDINAMARCA., A LA CIUDAD/MUNICIPIO DE: BOGOTA D.C.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA NO. 6.274 DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 1.984, OTORGADA EN LA NOTARIA 1A. DE BOGOTA, INSCRITA EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1.984, BAJO EL NO. 158.759, DEL LIBRO IX, CONSTA QUE "ETERNIT COLOMBIANA S.A. " ABSORVIO, MEDIANTE FUSION A LAS SOCIEDADES

Validez de Constancia del Pilar Puentes Trujillo

Handwritten signature

"AREMAK LIMITADA " Y " DUREL LIMITADA".

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 2803 DE LA NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C., DEL 22 DE JULIO DE 2015, INSCRITA EL 10 DE AGOSTO DE 2015 BAJO EL NUMERO 02009557 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA (ABSORBENTE) ABSORBE MEDIANTE FUSION A LA SOCIEDADES ETERNIT ATLANTICO S.A. Y ETERNIT PACIFICO S.A. (ABSORBIDAS) LAS CUALES SE DISUELVEN SIN LIQUIDARSE.

CERTIFICA:

REFORMAS:

ESCRITURAS NO.	FECHA	NOTARIA	INSCRIPCION
2476	24- V -1944	4 BOGOTA	25- V -1944-11036
4710	20- IX -1944	4 BOGOTA	25- IX -1944-11612
6136	30- XI -1944	4 BOGOTA	2- XII -1944-11904
2081	30- IV -1946	4 BOGOTA	2- V -1946-14665
2379	2- VI -1947	4 BOGOTA	3- VI -1947-16994
887	26- II -1948	4 BOGOTA	3- III -1948-17525
6278	21- XII -1948	4 BOGOTA	24- XII -1948-18224
1101	14- IV -1953	1 BOGOTA	21- IV -1953-22669
2261	23- IV -1954	1 BOGOTA	29- IV -1954-23735
1413	19- IV -1955	1 BOGOTA	23- IV -1955-24595
1029	8- IV -1957	1 BOGOTA	13- IV -1957-26124
1881	25- V -1960	1 BOGOTA	31- V -1960-28667
1002	27- III -1961	1 BOGOTA	6- IV -1961-29440
1371	25- IV -1962	1 BOGOTA	27- IV -1962-30592
1095	3- IV -1963	1 BOGOTA	5- IV -1963-31615
2000	27- V -1967	1 BOGOTA	1- IX -1967-37878
4257	30- VII -1970	1 BOGOTA	2- IX -1970-42876
2730	31- V -1971	1 BOGOTA	15- VI -1971-44333
8230	28- XII -1972	1 BOGOTA	17- IV -1973-8853
1995	17- IV -1973	1 BOGOTA	17- IV -1973-8854
1414	3- IV -1975	1 BOGOTA	4- IV -1975-25565
1800	10- V -1976	1 BOGOTA	24- V -1976-35982
3200	27- VI -1979	1 BOGOTA	31- VII-1979-73225
3848	10- VII -1985	1 BOGOTA	16- VII-1985-173353
4467	6-VIII -1985	1 BOGOTA	15- VIII-1985-175049
3394	6- VI -1986	1 BOGOTA	11- VI-1986-191799
3311	12-VI- 1987	1 BOGOTA	18-VI- 1987-213616

CERTIFICA:

REFORMAS:

DOCUMENTO NO.	FECHA	ORIGEN	FECHA	NO. INSC.
0002577	2007/06/29	NOTARIA 31	2007/07/05	01142688
0001136	2008/04/03	NOTARIA 31	2008/08/20	01236219
1567	2010/05/19	NOTARIA 23	2010/06/22	01392891
3516	2010/11/05	NOTARIA 23	2010/11/19	01429911
096	2013/03/19	ASAMBLEA DE ACCIONIST	2013/06/24	01741922
2803	2015/07/22	NOTARIA 6	2015/08/10	02009557
4259	2015/10/27	NOTARIA 6	2016/02/04	02058683

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA SOCIEDAD NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 22 DE JULIO DE 2114

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: LA SOCIEDAD TENDRÁ POR OBJETO EXPLOTAR INDUSTRIAL Y COMERCIALMENTE EL NEGOCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y PRODUCTOS RELACIONADOS CON EL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN Y SIMILARES. EN



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CENTRO

CODIGO DE VERIFICACION: 0498465945DCAC

27 DE MAYO DE 2016 HORA 16:24:16

R049846594

PAGINA: 2 de 4

* * * * *

DESARROLLO DE SU OBJETO LA SOCIEDAD PODRÁ: 4.12. COMPRAR Y VENDER Y EXPORTAR CUALQUIER CLASE DE ARTÍCULOS Y MERCANCIAS RELACIONADOS CON EL NEGOCIO; 4.13. PRESTAR SERVICIOS TÉCNICOS, DE CONSULTORÍA Y/O DE ASISTENCIA TÉCNICA Y ASESORÍA DENTRO O FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL, EN MATERIAS IGUALES, SIMILARES O AFINES A SU ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y/O INVOLUCRADA EN EL DESARROLLO DE SU EMPRESA. 4.14. PARTICIPAR EN LICITACIONES PUBLICAS Y/O EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA; 4.15. COMPRAR TODA CLASE DE ELEMENTOS, MAQUINARIAS, CONCESIONES, PRIVILEGIOS Y PATENTES QUE SEAN CONVENIENTES PARA EL MEJOR DESARROLLO DEL NEGOCIO; 4.16. ADQUIRIR LA PROPIEDAD PARA CUALQUIER CLASE DE DERECHOS SOBRE INMUEBLES, MAQUINARIAS U OTROS BIENES Y HACER CONSTRUCCIONES Y LOS MONTAJES QUE SEAN NECESARIOS O CONVENIENTES PARA EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS DE LA SOCIEDAD Y ENAJENAR AQUELLOS QUE POR CUALQUIER CAUSA DEJE DE NECESITAR O NO LE CONVENGAN; 4.17. ADQUIRIR Y ENAJENAR BIENES MUEBLES O INMUEBLES, YA SEAN URBANOS O RURALES, PARA INVERTIR EN ELLOS SUS FONDOS DISPONIBLES DE RESERVA, PROVISIÓN Y OTROS Y ADMINISTRAR LOS BIENES QUE HUBIERE ADQUIRIDO. 4.18. CELEBRAR TODA CLASE DE CONTRATOS DE CONSTRUCCIÓN QUE LE PERMITAN A LA SOCIEDAD ENCARGARSE DE OBRAS O INTERVENIR EN ELLAS, ASÍ COMO DESARROLLAR SOLUCIONES DE VIVIENDA EN CUALQUIERA DE SUS FASES, BIEN SEA DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA, A TRAVÉS DE SUBCONTRATACIONES Y/O ACUERDOS DE COLABORACIÓN. 4.19. ESTABLECER DENTRO DEL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO, SUCURSALES Y FILIALES TÉCNICAS O COMERCIALES Y ACEPTAR REPRESENTACIONES NACIONALES Y EXTRANJERAS DE PRODUCTOS DEL MISMO RAMO Y DE RAMOS SIMILARES O COMPLEMENTARIOS Y CONCEDER REPRESENTACIONES EN EL EXTRANJERO; 4.20. SUSCRIBIR O ADQUIRIR ACCIONES Y ENAJENARLAS SUSCRIBIR O ADQUIRIR INTERESES EN SOCIEDADES ANÓNIMAS NACIONALES Y ENAJENAR TALES INTERESES O INTERESARSE EN CUALQUIER OTRA FORMA EN EMPRESAS O NEGOCIOS QUE DEN POR RESULTADO ABRIR MERCADOS A LOS ARTÍCULOS QUE PRODUZCA Y/O DISTRIBUYA; 4.21. COLOCAR SUS EXCEDENTES DE TESORERÍA, CONCEDER PRÉSTAMOS CON INTERÉS CON GARANTÍA HIPOTECARIA SOBRE BIENES MUEBLES LIBRES DE GRAVÁMENES O CON GARANTÍA DE SUS PROPIOS TÍTULOS Y EN LOS DEMÁS AUTORIZADOS POR LA LEY COLOMBIANA Y TOMAR O DAR DINERO EN PRÉSTAMO, GIRAR, ENDOSAR, ADQUIRIR, ACEPTAR, COBRAR, PROTESTAR, CANCELAR O PAGAR LETRAS DE CAMBIO O CUALQUIERA OTRO TÍTULO VALOR O EFECTOS DE COMERCIO O RECIBIRLOS EN PAGO; ABRIR Y MANEJAR CUENTAS BANCARIAS Y EJECUTAR EN GENERAL O CELEBRAR CUALQUIER ACTO O CONTRATO QUE SE RELACIONE DIRECTAMENTE CON LAS OPERACIONES INDUSTRIALES O COMERCIALES QUE FORMAN EL OBJETO SOCIAL. 4.22. LA SOCIEDAD PODRÁ FUSIONARSE CON OTRA U OTRAS QUE PERSIGAN FINALIDADES IGUALES O SEMEJANTES, O INCORPORARSE EN OTRA U OTRAS, O INCORPORAR A ELLA OTRA U OTRAS. 4.23. EN GENERAL CELEBRAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS QUE SE DERIVEN DE SU EXISTENCIA O TIENDAN A LA REALIZACIÓN DEL OBJETO SOCIAL Y A LA INVERSIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE SU CAPITAL Y RESERVAS, QUE ESTÉN AUTORIZADOS POR LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE REGLAMENTEN SU

FUNCIONAMIENTO.

CERTIFICA:

CAPITAL:

** CAPITAL AUTORIZADO **

VALOR : \$1,200,000,000.00
NO. DE ACCIONES : 120,000,000.00
VALOR NOMINAL : \$10.00

** CAPITAL SUSCRITO **

VALOR : \$60,692,249.00
NO. DE ACCIONES : 6,069,224.90
VALOR NOMINAL : \$10.00

** CAPITAL PAGADO **

VALOR : \$60,692,249.00
NO. DE ACCIONES : 6,069,224.90
VALOR NOMINAL : \$10.00

CERTIFICA:

** JUNTA DIRECTIVA: PRINCIPAL (ES) **

QUE POR ACTA NO. 102 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2015, INSCRITA EL 4 DE FEBRERO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02058697 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER RENGLON	
RUIZ JACQUES FERNANDO BENJAMIN	P.P. 000000G11829056
SEGUNDO RENGLON	
BERNARD COVELO SANTIAGO	P.P. 000007480018305
TERCER RENGLON	
LIRA OAXACA RAFAEL	P.P. 000000G05874162

** JUNTA DIRECTIVA: SUPLENTE (S) **

QUE POR ACTA NO. 102 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2015, INSCRITA EL 4 DE FEBRERO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02058697 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER RENGLON	
ARCE DEL POZO GUSTAVO	P.P. 000000G17598578
SEGUNDO RENGLON	
ROCHA FONT JAIME EMILIO	P.P. 000000G13664526
TERCER RENGLON	
GONZALEZ LOYA HECTOR MANUEL	P.P. 000000G11611030

CERTIFICA:

REPRESENTACION LEGAL: LA SOCIEDAD TENDRÁ UN PRESIDENTE QUE SERÁ SU REPRESENTANTE LEGAL Y CINCO (5) SUPLENTES QUIENES ACTUARAN INDIVIDUALMENTE, ELEGIDOS POR LA JUNTA DIRECTIVA PARA PERIODOS DE DOS (2) AÑOS, Y PODRÁN SER REELEGIDOS INDEFINIDAMENTE, SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER REMOVIDOS EN CUALQUIER TIEMPO. SI NO SE HACE ELECCIÓN DEL GERENTE GENERAL Y/O DE SUS SUPLENTES, SE ENTENDERÁN REELEGIDOS AUNQUE EL PERIODO ESTE VENCIDO. LAS AUSENCIAS TEMPORALES O DEFINITIVAS DEL PRESIDENTE SERÁN SUPLIDAS POR LOS SUPLENTES.

CERTIFICA:

** NOMBRAMIENTOS **

QUE POR ACTA NO. 102 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2015, INSCRITA EL 17 DE FEBRERO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02062778 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRESIDENTE	

D



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CENTRO

CODIGO DE VERIFICACION: 0498465945DCAC

27 DE MAYO DE 2016 HORA 16:24:16

R049846594

PAGINA: 3 de 4

* * * * *

BARRERA SANCHEZ MILTON	C.C. 000000019460803
PRIMER SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
RIOS WILMER	C.C. 000000014886937
SEGUNDO SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
ROMAN LIRA MAURICIO	C.E. 000000000473563
TERCER SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
CASTRO OROZCO JHONNY DE JESUS	C.C. 000000008780001
CUARTO SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
GALINDO ALVAREZ SANDRA PATRICIA	C.C. 000000052125573
QUINTO SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
GRISALES OCAMPO ALVARO	C.C. 000000094279694

CERTIFICA:

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: EL PRESIDENTE Y LOS SUPLENTE SERÁN LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LA SOCIEDAD Y EJERCERÁN SU CARGO DENTRO DE LAS NORMAS DE LOS ESTATUTOS Y DIRECTRICES QUE TRACEN LA ASAMBLEA Y LA JUNTA DIRECTIVA, TODOS LOS FUNCIONARIOS Y EMPELADOS DE LA SOCIEDAD DISTINTOS DE LOS DIRECTORES Y EL REVISOR FISCAL, ESTARÁN SUBORDINADOS AL PRESIDENTE Y BAJO SUS ORDENES E INSPECCIÓN. FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y SUS SUPLENTE: 37.1. CORRESPONDE AL PRESIDENTE Y A SUS SUPLENTE: 37.1.1. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE Y AUTORIZAR CON SU FIRMA LOS ACTOS Y CONTRATOS EN QUE ELLA INTERVENGA DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS TRAZADAS POR LA JUNTA DIRECTIVA; 37.1.2. EJECUTAR Y HACER EJECUTAR TODAS LAS OPERACIONES EN QUE LA SOCIEDAD HAYA ACORDADO OCUPARSE; 37.1.3. CONSTITUIR MANDATARIOS QUE REPRESENTEN A LA SOCIEDAD EN NEGOCIOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES; 37.1.4. PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS EN SUS REUNIONES ORDINARIAS, JUNTO CON LA JUNTA DIRECTIVA, LAS CUENTAS, INVENTARIOS Y EL BALANCE GENERAL DE CADA EJERCICIO PARA SU APROBACIÓN O IMPROBACION ACOMPAÑADO DEL DETALLE COMPLETO DE LA CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS DEL CORRESPONDIENTE EJERCICIO SOCIAL, LO MISMO QUE UN PROYECTO DE DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES RESPARTIBLES Y LOS DEMÁS ACTOS QUE EXIGE LA LEY. 37.1.5. PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS EN SUS SESIONES ORDINARIAS, UN INFORME DETALLADO SOBRE LA MARCHA DE LOS NEGOCIOS SOCIALES. 37.1.6. PRESENTAR ANUALMENTE A LA JUNTA DIRECTIVA, DIEZ Y SEIS (16) DÍAS HÁBILES POR LO MENOS ANTES DE LA REUNIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA SOCIEDAD, EL PROYECTO DE DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES Y EL INFORME DE GESTIÓN; 37.1.7. PRESENTAR TRIMESTRALMENTE A LA JUNTA DIRECTIVA DE ESTADOS FINANCIEROS DE PRUEBA CON CORTE TRIMESTRAL, UN INFORME SOBRE LA MARCHA DE LA SOCIEDAD Y EN GENERAL CUANTOS DATOS LE SOLICITE LA JUNTA DIRECTIVA. 37.1.8. CONVOCAR A LA JUNTA DIRECTIVA Y A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS A SESIONES EXTRAORDINARIAS, CUANDO LO JUZGUE CONVENIENTE O CUANDO LO SOLICITE UN NÚMERO PLURAL DE ACCIONISTAS QUE REPRESENTEN POR LO MENOS EL VEINTICINCO (25%) DEL CAPITAL SUSCRITO. 37.1.9. TENER A SU CARGO LOS

LIBROS DE ACTAS DE LAS SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA; 37.1.10. EJERCER LAS DEMÁS FUNCIONES QUE LE ASIGNEN O DELEGUEN LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O LA JUNTA DIRECTIVA. 37.2. CORRESPONDE AL PRESIDENTE: 37.2.1. CELEBRAR O EJECUTAR POR SI SOLO LOS ACTOS O CONTRATOS QUE NO IMPLIQUE DISPOSICIÓN DE DOMINIO. 37.2.2. CELEBRAR LOS ACTOS O CONTRATOS, TRANSACCIONES O CONCILIACIONES QUE COMPROMETAN A LA SOCIEDAD Y QUE HAGAN PARTE DE SU OBJETO SOCIAL, CUYA CUANTÍA NO EXCEDA DEL EQUIVALENTE DE UN MILLÓN DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$1.000.000.00) CONVERTIDOS A LA TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TMR) DEL ULTIMO DÍA HÁBIL ANTERIOR A LA CELEBRACIÓN O EJECUCIÓN, YA SEA SE TRATE DE UN SOLO CONTRATO O DE VARIOS EN CONJUNTO REFERENTES AL MISMO ASUNTO. PARA ESTOS CONTRATOS EL PRESIDENTE DEBERÁ CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN CONJUNTO DEL OTRO PRESIDENTE O DE CUALQUIER OTRO DIRECTOR REGIONAL. EN LOS DEMÁS CASOS, REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA JUNTA DIRECTIVA, 37.2.3. CONTRATAR PRESTAMOS EN DINERO Y DETERMINAR SUS CONDICIONES Y GARANTÍAS, CUYA CUANTÍA NO EXCEDA DEL EQUIVALENTE DE UN MILLÓN DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$1.000.000.00) CONVERTIDOS A LA TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM) DEL ULTIMO DÍA HÁBIL ANTERIOR A LA CONTRATACIÓN DEL CRÉDITO. PARA ESTOS CONTRATOS EL PRESIDENTE DEBERÁ CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN CONJUNTA DEL OTRO PRESIDENTE O DE CUALQUIER OTRO DIRECTOR REGIONAL. EN LOS DE MAS CASOS REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA. 37.3. CORRESPONDE A LOS SUPLENTE DEL PRESIDENTE: 37.3.1. CELEBRAR LOS ACTOS O CONTRATOS, TRANSACCIONES O CONCILIACIONES QUE COMPROMETAN A LA SOCIEDAD Y QUE HAGAN PARTE DE SU OBJETO SOCIAL, CUYA CUANTÍA NO EXCEDA DE EQUIVALENTE DE UN QUINIENTOS MIL DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$500.000.00) CONVERTIDOS A LA TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM) DEL ULTIMO DÍA HÁBIL ANTERIOR A LA CELEBRACIÓN O EJECUCIÓN, YA SEA QUE SE TRATE DE UN SOLO CONTRATO O DE VARIOS EN CONJUNTO REFERENTES AL MISMO ASUNTO PARA ESTOS CONTRATOS EL SUPLENTE DEL PRESIDENTE DEBERÁ CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN CONJUNTA DE OTRO DE LOS SUPLENTE DEL PRESIDENTE. EN LOS DEMÁS CASOS REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA JUNTA DIRECTIVA. 37.3.2. CONTRATAR PRESTAMOS EN DINERO Y DETERMINAR SUS CONDICIONES Y GARANTÍAS, CUYA NO EXCEDA DEL EQUIVALENTE DE UN MILLÓN DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$1.000.000.00) CONVERTIDOS A LA TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM) DEL ULTIMO DÍA HÁBIL ANTERIOR A LA CONTRATACIÓN DEL CRÉDITO PARA ESTOS CONTRATOS EL SUPLENTE DEL PRESIDENTE DEBERÁ CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN CONJUNTA DE OTRO DE LOS SUPLENTE DEL PRESIDENTE. EN LOS DEMÁS CASOS, REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA JUNTA DIRECTIVA.

CERTIFICA:

** REVISOR FISCAL **

QUE POR ACTA NO. 093 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 22 DE OCTUBRE DE 2010, INSCRITA EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2010 BAJO EL NUMERO 01429913 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PERSONA JURIDICA DELOITTE & TOUCHE LTDA	N.I.T. 000008600058134

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sin num DE REVISOR FISCAL DEL 16 DE MAYO DE 2016, INSCRITA EL 20 DE MAYO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02105898 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL TONCON CAMPOS LAURA MARCELA	C.C. 000001026273439

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sin num DE REVISOR FISCAL DEL 25 DE



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CENTRO

CODIGO DE VERIFICACION: 0498465945DCAC

27 DE MAYO DE 2016 HORA 16:24:16

R049846594 PAGINA: 4 de 4

* * * * *

FEBRERO DE 2016, INSCRITA EL 4 DE MARZO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02068335 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE IDENTIFICACION

REVISOR FISCAL SUPLENTE

SUESCUN COBARIA YOLANDA

C.C. 000001022323832

CERTIFICA:

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE REPRESENTANTE LEGAL DEL 14 DE ENERO DE 2010, INSCRITO EL 8 DE FEBRERO DE 2010 BAJO EL NUMERO 01360224 DEL LIBRO IX, COMUNICO LA SOCIEDAD MATRIZ:

- ELEMENTIA S A

DOMICILIO: (FUERA DEL PAIS)

QUE SE HA CONFIGURADO UNA SITUACION DE CONTROL CON LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA.

CERTIFICA:

ACLARACION SITUACION DE CONTROL

SE ACLARA LA SITUACION DE CONTROL INSCRITA EL 08 DE FEBRERO DE 2010 BAJO EL NUMERO 01360224 DEL LIBRO IX EN EL SENTIDO DE INDICAR QUE LA MISMA SE CONFIGURO A PARTIR DEL DIA 25 DE ABRIL DEL 2000.

CERTIFICA:

QUE LA SOCIEDAD TIENE MATRICULADOS LOS SIGUIENTES ESTABLECIMIENTOS:

NOMBRE : ETERNIT COLOMBIANA S A

MATRICULA NO : 00474605 DE 17 DE OCTUBRE DE 1991

RENOVACION DE LA MATRICULA : EL 30 DE MARZO DE 2016

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2016

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

* * * EL PRESENTE CERTIFICADO NO CONSTITUYE PERMISO DE * * *
* * * FUNCIONAMIENTO EN NINGUN CASO * * *

SEÑOR EMPRESARIO, SI SU EMPRESA TIENE ACTIVOS INFERIORES A 30.000 SMLMV Y UNA PLANTA DE PERSONAL DE MENOS DE 200 TRABAJADORES, USTED TIENE DERECHO A RECIBIR UN DESCUENTO EN EL PAGO DE LOS PARAFISCALES DE 75% EN EL PRIMER AÑO DE CONSTITUCION DE SU EMPRESA, DE 50% EN EL SEGUNDO AÑO Y DE 25% EN EL TERCER AÑO. LEY 590 DE 2000 Y DECRETO 525 DE 2009.

RECUERDE INGRESAR A www.supersociedades.gov.co PARA VERIFICAR SI SU EMPRESA ESTA OBLIGADA A REMITIR ESTADOS FINANCIEROS. EVITE SANCIONES.

11

** ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DE LA **
** SOCIEDAD HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION... **

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO,
VALOR : \$ 4,800

D

PARA VERIFICAR QUE EL CONTENIDO DE ESTE CERTIFICADO CORRESPONDA CON LA
INFORMACION QUE REPOSA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LA CAMARA DE
COMERCIO DE BOGOTA, EL CODIGO DE VERIFICACION PUEDE SER VALIDADO POR
SU DESTINATARIO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE CON FIRMA DIGITAL Y
CUENTA CON PLENA VALIDEZ JURIDICA CONFORME A LA LEY 527 DE 1999.

FIRMA MECANICA DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1995 Y LA
AUTORIZACION IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y
COMERCIO, MEDIANTE EL OFICIO DEL 18 DE NOVIEMBRE DE 1996.



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 8.780.001

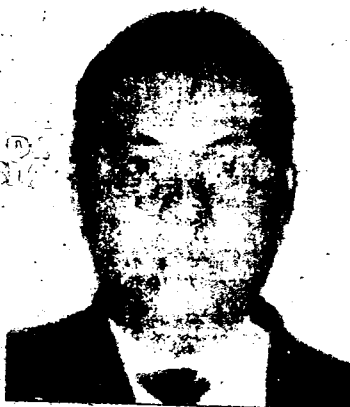
CASTRO OROZCO

APELLIDOS

JHONNY DE JESUS

NOMBRES

Jhonny de Jesus Castro Orozco
FIRMA



REPUBLICA DE COLOMBIA

REPUBLICA DE COLOMBIA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 29-ABR-1975

SOLEDAD
(ATLANTICO)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.78
ESTATURA

O+
G.S. RH

M
SEXO

15-SEP-1993 SOLEDAD

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sanchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



A-3100100-00044301-M-0008780001-20080811 0001972377A 1 1060008218