

SINTRAMINEROS



7211000-132545

Bogotá D.C., 15 de julio de 2016

MEMORANDO

**Para: Dra. NATALIA RUIZ CAMPUZANO
GRUPO ARCHIVO SINDICAL**

**De: INSPECTOR DE TRABAJO GACT
Dirección Territorial Bogotá**

**ASUNTO: ENTREGA DE DEPOSITOS SINDICALES CORRESPONDIENTES AL 14 Y 15 DE JULIO DE 2016
DEPÓSITO CONVENCIÓN COLECTIVA DC-069
DEPOSITO ACUERDO COLECTIVO DN-16**


Cordialmente y en atención al asunto de la referencia, hago entrega de dos (02) depósitos sindicales, para continuar con el trámite correspondiente, tal como se relaciona a continuación:

FECHA DEL DEPOSITO	CONSECUTIVO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA DEL SINDICATO	NOMBRE DE LA EMPRESA	NÚMERO DE FOLIOS (HOJAS)
14/07/2016	DC-069	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO "SINTRAMINEROS"	SINTRAMINEROS	CERRO MATOSO S.A.	102
15/07/2016	DN-16	SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL	SEPUMV	UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL	8

Atentamente,


GLORIA PATRICIA RAMÍREZ SEPÚLVEDA
Inspector GACT
Dirección Territorial Bogotá

Se anexan: 09 Folios (Diana Hernández)

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

Dirección Territorial de Bogotá
Inspector de Trabajo Gloria Patricia Ramírez Sepúlveda
Número DC - 069

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	14	07	2016	HORA	01:45 PM
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JORGE ALBERTO BURGOS MONSALVE Y CECILIA ISABEL CASTELLANOS HERRERA		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. 78.304.812 DE MONTELIBANO CORDOBA Y C.C. 1.129.572.309 DE BARRANQUILLA		
CALIDAD	PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONIQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO "SINTRAMINEROS" Y APODERADA DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	URBANIZACIÓN EL TRIANGULO LOTE 10 A MANZANA C MONTELIBANO CORDOBA y/o CALLE 113 No. 7-21 TORRE A OFICINA 509 DE BOGOTA		
No. TELÉFONO	7623509 DE MONTELIBANO CORDOBA	Correo Electrónico	Sintramineros13@hotmail.com Cecilia.h.castellanos@south32.net

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CERRO MATOSO S.A.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores			
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONIQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO "SINTRAMINEROS"					
CUYA VIGENCIA ES	TRES (3) AÑOS CONTADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO 2016, HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE AÑO 2018.					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	108 Aprox	AMBITO DE APLICACION		Nacional	Regional	Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXX	No. Folios		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
				101 Folios Incluidos		
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONIQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO "SINTRAMINEROS" , FIRMADA POR LAS PARTES EL 29 DE JUNIO DE 2016, EN (74) FOLIOS- • SOLICITUD DE DEPOSITO DE FECHA 13 DE JUNIO DE 2016 						



MINTRABAJO

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

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

(01 FOLIO ORIGINAL).

*PODER OTORGADO A LA
DRA. CECILIA CASTELLANOS
HERRERA EN (1) FOLIO

*CAMARA Y COMERCIO
EMPRESA CERRO MATOSO
S.A. EN 7 FOLIOS Y 7
ANVERSOS

*ANEXOS : DEPOSITO DE
CAMBIO DE JUNTA DIRECTIVA
Y ACTA DE ASAMBLEA DE
FECHA 12 DE FEBRERO DE
2016 DE "SINTRAMIEROS" Y
OFICIO DEL INSPECTOR DE
TRABAJO DE MONTELIBANO.
EN (18) FOLIOS

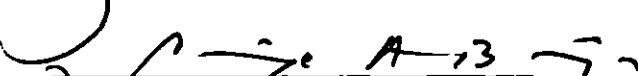
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos
de seis (6) en seis (6) meses.

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

ANOTACIONES: De acuerdo con lo informado en la solicitud de depósito el número de trabajadores a quien aplica la presente
convención colectiva es de CIENTO OCHO (108) trabajadores aproximadamente. De la misma manera, la vigencia de la
Convención Colectiva será: TRES (3) AÑOS CONTADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO 2016, HASTA EL 31 DE
DICIEMBRE DE AÑO 2018 y el ámbito de aplicación Local.

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


GLORIA PATRICIA RAMÍREZ SEPÚLVEDA
Inspector de Trabajo GACT


JORGE ALBERTO BURGOS MONSALVE
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONIQUEL DE
LA EMPRESA CERRO MATOSO "SINTRAMINEROS"
El Depositante


CECILIA ISABEL CASTELLANOS HERRERA
APODERADA DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A
El Depositante

Montelibano, 13 de junio del 2016.

Señores:
Ministerio del Trabajo
Bogotá DC.

18 JUL 2016

18 JUL 2016




Ref. Depósito de Convención Colectiva de Trabajo.

Cordial Saludo,

La Empresa Cerro Matoso S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Producción de ferróniquel de la Empresa Cerro Matoso S.A. "SINTRAMINEROS" hacen entrega formal con fines de depósito la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa Cerro Matoso S.A. y la mencionada organización sindical de sigla SINTRAMINEROS suscrita y firmada el 29 de Junio de 2016.

Se adjuntan cuatro (4) originales con sus respectivos anexos.

Cordialmente,


Cecilia Castellanos
Apoderada Cerro Matoso S.A.


Jorge Burgos Monsalve
Presidente Sintramineros.

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
E. S. D.

14 JUL 2016



Referencia: Poder

El suscrito, MARCOS MEJIA ESTRADA, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, domiciliado y residente de Montelíbano, en mi condición de Tercer Suplente del Representante Legal de la empresa: CERRO MATOSO S.A., con domicilio en Montelíbano, según certificado de existencia y representación legal que se anexa, con el presente escrito confiero poder especial, amplio y suficiente en derecho a la doctora CECILIA CASTELLANOS HERRERA, abogada en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional No. 190.250 del C.S. de la J., para que en nuestro nombre y representación realice los trámites correspondientes al Depósito de la convención colectiva de trabajo suscrita con el Sindicato de Trabajadores de la Producción de Ferroniquel de la empresa CERRO MATOSO S.A. "SINTRAMINEROS"

Nuestra apoderada queda ampliamente facultada para adelantar todas las gestiones tendientes al cumplimiento de este mandato.

Otorgo.



MARCOS MEJIA ESTRADA
C.C. Nro. 17.844. 667

Acepto.



CECILIA CASTELLANOS HERRERA

C.C. No. 1.129.572.309 exp., en Barranquilla
T.P. No. 190.250 del C.S. de la J.

Ante mí ANDRES BENITEZ MARTINEZ
NOTARIO UNICO DEL CIRCULO DE MONTELIBANO
compareció (eron)

Marcos Manuel
Alejia Estrada

con C.C. (s) 17.844.667
y dijo (ron), que el contenido del
documento que antecede es cierto, y que
la (s) firma (s) que aparece en él es (son)
la (s) que acostumbra (n) usar en su (s)
acto (s) públicos y privados. Para
constancia de lo anterior vuelve (n) a
firmar por ante mí el Notario que soy,
hoy.

13 JUL 2016

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qd9PqsbR

OPERACION: R050045914

PAGINA: 2

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

CONSTITUCION: E.P.NO. 1250 NOTARIA 7 DE BOGOTA, DEL 12 DE MARZO DE 1979, INSCRITA EL 9 DE ABRIL DE 1979, BAJO EL NO. 69328 DEL LIBRO IX, SE CONSTITUYO LA SOCIEDAD COMERCIAL DENOMINADA: CERRO MATOSO S.A.

CERTIFICA:

QUE POR E.P. NO. 970 NOTARIA 31 DE BOGOTA, DEL 2 DE MAYO DE 1.985 INSCRITA EL 2 DE MAYO DE 1.985 BAJO EL NO. 169.263 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD TRASLADO SU DOMICILIO DE LA CIUDAD DE BOGOTA A LA DE: MONTELIBANO (CORDOBA).-

CERTIFICA : _

QUE POR E.P. NO. 0390 NOTARIA 7 DE BOGOTA, DEL 24 DE FEBRERO DE - 1.997, INSCRITA EL 19 DE MARZO DE 1.997, BAJO EL NO. 578.373 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD TRASLADO SU DOMICILIO DE LA CIUDAD DE: MON TELIBANO A LA DE: BOGOTA

CERTIFICA:

REFORMAS:

E.P.	FECHA	NOTARIA	FECHA Y NO. INSCRIPCION
1.320	27- III-1.980	7 BTA	14- IV-1.986 83.297
3.608	4- VII-1.980	7 BTA	17- VII-1.980 87.604
2.000	8- V-1.981	7 BTA	21- V-1.981 100.431
1.270	29- III-1.982	7 BTA	15- IV-1.982 114.447
2.550	2- VI-1.982	7 BTA	3- VI-1.982 116.595
3.590	23- VII-1.982	7 BTA	26- VII-1.982 119.203
3.571	29- VII-1.983	7 BTA	18-VIII-1.983 137.690
1.334	5- IX-1.983	7 BTA	9- IX-1.983 138.898
1.760	13-VIII-1.984	31 BTA	14-VIII-1.984 156.367
970	2- V-1.985	31 BTA	2- V-1.985 169.263
1.799	12- IV-1.989	31 BTA	17- V-1.989 264.773
1.491	31- IV-1.988	31 BTA	27- VII-1.989 11.636
2.731	26- V-1.989	31 BTA	2-VIII-1.989 11.685

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO
14 JUL 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20



CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 869D988888

OPERACION: R050045914

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

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 : CERRO MATOSO S A

N.I.T. : 860069378-6

DOMICILIO : BOGOTA D.C.

CERTIFICA:

MATRICULA NO: 00775272 DEL 20 DE MARZO DE 1997

CERTIFICA:

RENOVACION DE LA MATRICULA :17 DE MARZO DE 2016

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2016

CERTIFICA:

DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CLL 113 NO. 7-21 TORRE A OFC 509

MUNICIPIO : BOGOTA D.C.

EMAIL DE NOTIFICACION JUDICIAL : nicolas.g.rubio@south32.net

DIRECCION COMERCIAL : CLL 113 NO. 7-21 TORRE A OFC 509

MUNICIPIO : BOGOTA D.C.

EMAIL COMERCIAL : nicolas.g.rubio@south32.net

CERTIFICA:

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO

17 JUL 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:17:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pqsh

OPERACION: R050045914



ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

1.127	12- III-1.990	31 BTA	26- III-1.990	13.403
1.555	31- III-1.990	31 BTA	8- VI-1.990	14.055
294	27- I-1.992	31 BTA	7- II-1.992	26.371
6.005	5- XI-1.992	31 STAFE BTA	4-VIII-1.995	64.900
3.737	21- VII-1.995	31 STAFE BTA	8-VIII-1.995	64.917

CERTIFICA:

REFORMAS:

DOCUMENTO NO.	FECHA	ORIGEN	FECHA	NO. INSC.
0001884	1997/07/24	NOTARIA 7	1997/10/10	00606049
0000631	1999/04/07	NOTARIA 7	1999/04/15	00675864
0002747	1999/12/28	NOTARIA 7	1999/12/30	00710937
0000837	2006/04/19	NOTARIA 7	2006/05/16	01055599
0002821	2006/11/30	NOTARIA 7	2006/12/05	01094136
698	2014/05/02	NOTARIA 8	2014/05/08	01833158

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA SOCIEDAD NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 12 DE MARZO DE 2059 .

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: EL OBJETO PRINCIPAL DE LA COMPAÑIA CONSISTE EN LA EXPLORACION, EXPLOTACION Y BENEFICIO DE MINAS DE NIQUEL, LA PRODUCCION DE NIQUEL, FERRONIQUEL Y OTROS PRODUCTOS CON CONTENIDO DE NIQUEL, Y LA COMERCIALIZACION, DE ESTOS PRODUCTOS EN COLOMBIA Y EN EL EXTERIOR. LA COMPAÑIA PODRA, SIN EMBARGO, EXPLORAR, EXPLOTAR Y PROCESAR CUALESQUIERA OTROS MINERALES QUE SE ENCUENTREN DENTRO O FUERA DE COLOMBIA, EN AREAS COMPRENDIDAS BAJO CONCESIONES U OTROS CONTRATOS CELEBRADOS CON ENTIDADES ESTATALES O PRIVADAS DE COLOMBIA O DEL EXTERIOR. DENTRO DEL OBJETO SOCIAL QUEDAN EXPRESAMENTE COMPRENDIDAS LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES, QUE SE PODRAN ADELANTAR DENTRO DEL PAIS O FUERA DE EL: LA CONSTRUCCION, INSTALACION, ADECUACION, MODERNIZACION Y OPERACION

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9PqsbR

OPERACION: R050045914

PAGINA: 4

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

DE PLANTAS INDUSTRIALES PARA LA PRODUCCION DE PRODUCTOS MINEROS TERMINADOS O SEMITERMINADOS; LA ADQUISICION Y OPERACION DE TODA CLASE DE EQUIPOS DE MINERIA, PROCESAMIENTO Y TRANSPORTE; LA ADQUISICION, FABRICACION, TRANSFORMACION, MANEJO, CONSUMO Y USO DE TODA CLASE DE MATERIAS PRIMAS E INSUMOS QUE SE NECESITEN PARA EL PROCESO INDUSTRIAL DE LA COMPAÑIA O PARA CUALQUIERA OTRA FASE DE SU OPERACION, INCLUYENDO MATERIAS O SUSTANCIAS CONTROLADAS O DE USO RESTRINGIDO O SUJETAS A LICENCIAS O PERMISOS ESPECIALES; LA CONSTRUCCION, INSTALACION Y OPERACION DE PLANTAS DE AUTOGENERACION Y COGENERACION DE ENERGIA CON EL FIN DE ATENDER LAS NECESIDADES DE LA COMPAÑIA; LA CONSTRUCCION, ADECUACION Y OPERACION DE INSTALACIONES Y EQUIPOS CON EL FIN DE REALIZAR, PARA LOS OBJETIVOS PROPIOS DE LA COMPAÑIA, ACTIVIDADES DE GRAN CONSUMIDOR Y DISTRIBUIDOR MINORISTA DE COMBUSTIBLES LIQUIDOS DERIVADOS DEL PETROLEO; EL MERCADEO, COMERCIALIZACION, DISTRIBUCION Y VENTA DE TODA CLASE DE PRODUCTOS MINEROS, SEAN PRODUCIDOS POR LA COMPAÑIA O POR TERCEROS; Y LA REALIZACION DE CUALQUIER TIPO DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS QUE SE REQUIERAN PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ANTERIORES. PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS FINES LA COMPAÑIA PODRA ADQUIRIR O CONSTRUIR LOS BIENES INMUEBLES O MUEBLES QUE REQUIERA; TOMAR DINERO EN PRESTAMO; DAR SUS BIENES INMUEBLES O MUEBLES EN GARANTIA DE OBLIGACIONES PROPIAS O DE TERCEROS; CELEBRAR O EJECUTAR TODO GENERO DE CONTRATOS, O DE ACTOS CIVILES, COMERCIALES, INDUSTRIALES O FINANCIEROS QUE SEAN NECESARIOS O CONVENIENTES AL LOGRO DE SUS FINES PROPIOS, TAL COMO QUEDAN DESCRITOS ANTES, INCLUSIVE CELEBRAR CONTRATOS DE SOCIEDAD, DE COLABORACION EMPRESARIAL U OTRO TIPO DE ASOCIACION, ADQUIRIR ACCIONES O PARTICIPACIONES EN SOCIEDADES, FUSIONARSE CON OTRAS SOCIEDADES QUE TENGAN IGUAL O, SIMILAR OBJETO, ABSORBERLAS O SER ABSORBIDA POR ELLAS, TODO EN

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

9 de JUL 2016

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9B668K8

OPERACION: R050045914



ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON VALIDEZ JURIDICA, SEGUN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999. CUANTO ESTE DIRECTAMENTE RELACIONADO CON EL OBJETO SOCIAL Y PARA PROPORCIONAR SU CABAL DESARROLLO.

CERTIFICA:

CAPITAL:

** CAPITAL AUTORIZADO **

VALOR : \$12,000,000,000.00
NO. DE ACCIONES : 120,000,000.00
VALOR NOMINAL : \$100.00

** CAPITAL SUSCRITO **

VALOR : \$1,155,932,100.00
NO. DE ACCIONES : 11,559,321.00
VALOR NOMINAL : \$100.00

** CAPITAL PAGADO **

VALOR : \$1,155,932,100.00
NO. DE ACCIONES : 11,559,321.00
VALOR NOMINAL : \$100.00

CERTIFICA:

** JUNTA DIRECTIVA: PRINCIPAL (ES) **

QUE POR ACTA NO. 127 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 31 DE MARZO DE 2015, INSCRITA EL 16 DE ABRIL DE 2015 BAJO EL NUMERO 01930764 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

Table with 2 columns: NOMBRE and IDENTIFICACION. Rows include GAVIRIA JANSÁ RICARDO, ALFONSO VARGAS EDGAR AGUSTO, and MARULANDA DEL VALLE LUIS EDUARDO.

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qd9PqsbR

OPERACION: R050045914

PAGINA: 6

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

CUARTO RENGLON

GILLESPIE MATTHEW DAMIAN

P.P. 0000000N1568585

QUINTO RENGLON

WILSON DAVID ANTHONY

P.P. 0000000N4815637

** JUNTA DIRECTIVA: SUPLENTE (S) **

QUE POR ACTA NO. 127 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 31 DE MARZO DE 2015, INSCRITA EL 16 DE ABRIL DE 2015 BAJO EL NUMERO 01930764 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE

IDENTIFICACION

PRIMER RENGLON

ACERO GALLEG0 LUIS GUILLERMO

C.C. 000000080470825

SEGUNDO RENGLON

SIN DESIGNACION

TERCER RENGLON

SIN DESIGNACION

CUARTO RENGLON

SIN DESIGNACION

QUINTO RENGLON

SIN DESIGNACION

CERTIFICA:

REPRESENTACION LEGAL: EL PRESIDENTE DE LA COMPAÑIA TENDRA CINCO (5) SUPLENTE, QUE SERAN DESIGNADOS PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO, CUARTO Y QUINTO SUPLENTE CUANDO SE ELIJAN. TALES SUPLENTE, EN SU ORDEN, REEMPLAZARAN AL PRINCIPAL EN SUS FALTAS ABSOLUTAS, TEMPORALES O ACCIDENTALES, ASI COMO EN AQUELLOS CASOS O ACTOS PARA LOS CUALES ESTUVIERE IMPEDIDO O NO TUVIERE LA CAPACIDAD REQUERIDA PARA ACTUAR, Y TENDRAN AL MISMO PERIODO PARA EL CUAL HUBIERE SIDO ELEGIDO EL PRINCIPAL.

CERTIFICA:

** NOMBRAMIENTOS **

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO

14 JUL 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 12:52

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pq58R

OPERACION: R050045914



ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURIDICA, SEGUN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

QUE POR ACTA NO. 260 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2013, INSCRITA EL 4 DE DICIEMBRE DE 2013 BAJO EL NUMERO 01786687 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRESIDENTE	
GAVIRIA JANSÁ RICARDO	C.C. 000000008686564

QUE POR ACTA NO. 257 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 2 DE AGOSTO DE 2013, INSCRITA EL 15 DE AGOSTO DE 2013 BAJO EL NUMERO 01756917 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
CUARTO SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
MARULANDA DEL VALLE LUIS EDUARDO	C.C. 000000008700917

QUE POR ACTA NO. 278 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 14 DE MARZO DE 2016, INSCRITA EL 29 DE MARZO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02075646 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
AVILA DEL VECCHIO CIRO ENRIQUE	C.C. 000000072000231

QUE POR ACTA NO. 0000227 DE JUNTA DE SOCIOS DEL 3 DE SEPTIEMBRE DE 2008, INSCRITA EL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2008 BAJO EL NUMERO 01243753 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
SEGUNDO SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
CANO HERNANDEZ GUSTAVO ALFONSO	C.C. 000000007162912

QUE POR ACTA NO. 278 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 14 DE MARZO DE 2016, INSCRITA EL 29 DE MARZO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02075646 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
TERCER SUPLENTE DEL PRESIDENTE	
MEJIA ESTRADA MARCOS MANUEL	C.C. 000000017844667

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pqsbr

OPERACION: R050045914

PAGINA: 8

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

QUE POR ACTA NO. 236 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 2 DE MARZO DE 2010, INSCRITA EL 4 DE MARZO DE 2010 BAJO EL NUMERO 01366192 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
QUINTO SUPLENTE DEL PRESIDENTE RUBIO GUERRERO JUAN NICOLAS	C.C. 000000079783788

CERTIFICA:

SIN PERJUICIO EN LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 164 DEL CODIGO DE COMERCIO, MEDIANTE ACTA NO. 270 DE LA JUNTA DIRECTIVA, DEL 2 DE FEBRERO DE 2015; INSCRITA EL 3 DE FEBRERO DE 2015, BAJO EL NO. 01907909 DEL LIBRO IX, SE REVOCO LA DESIGNACION DE CANO HERNANDEZ GUSTAVO ALFONSO COMO SEGUNDO SUPLENTE DEL PRESIDENTE.

CERTIFICA:

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PRESIDENTE : EL PRESIDENTE TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES ESPECIFICAS : (1) EJERCER LA ADMINISTRACIÓN DIRECTA DE LA COMPAÑÍA COMO PROMOTOR, GESTOR Y EJECUTOR DE LOS NEGOCIOS SOCIALES; SUPERVIGILAR LAS ACTIVIDADES INTERNAS DE LA COMPAÑÍA E IMPARTIR AL PERSONAL LAS ORDENES E INSTRUCCIONES QUE EXIJA LA BUENA MARCHA DE ELLA, SIENDO ENTENDIDO QUE TODOS LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA, SALVO EL REVISOR FISCAL, ESTÁN SUBORDINADOS A EL; (2) CELEBRAR TODOS LOS CONTRATOS Y EJECUTAR TODOS LOS ACTOS Y OPERACIONES QUE TIENDAN A LA REALIZACIÓN DEL OBJETO SOCIAL, SOMETIENDO PREVIAMENTE A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O A LA JUNTA DIRECTIVA AQUELLOS NEGOCIOS EN QUE UNO DE ESTOS ORGANISMOS DEBA INTERVENIR POR RAZÓN DE LA NATURALEZA O LA CUANTÍA DE LA OPERACIÓN, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN ESTOS ESTATUTOS; (3) EJECUTAR ACTOS O CELEBRAR CONTRATOS, INCLUYENDO COMPRAS DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y PARTES, INCLUIDOS DENTRO DEL PRESUPUESTO, CUYA CUANTÍA NO EXCEDA DEL EQUIVALENTE A VEINTE MILLONES DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$ 20,000, 000); (4) CELEBRAR CONTRATOS CON LOS

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO

14 JUL 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 12

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9P

OPERACION: R050045914



ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURIDICA, SEGUN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

ACCIONISTAS, O CON SUS COMPANIAS MATRICES SUBORDINADAS, EN TERMINOS COMPETITIVOS, LOS CUALES ESTARAN SUJETOS A LA APROBACION PREVIA Y A LAS DETERMINACIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA, PERO EN EL ENTENDIMIENTO DE QUE SOLO LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS PODRA TERMINAR DICHOS CONTRATOS ANTES DE LA FECHA PREVISTA PARA SU DURACION. POR TERMINOS COMPETITIVOS SE ENTIENDEN LOS DEFINIDOS COMO TALES EN EL ARTICULO CINCUENTA Y NUEVE (59) DE ESTOS ESTATUTOS. (5) CREAR LOS EMPLEOS QUE SEAN NECESARIOS PARA LA BUENA MARCHA DE LA EMPRESA SOCIAL; DESIGNAR Y REMOVER LIBREMENTE A LOS EMPLEADOS QUE NO DEPENDAN DIRECTAMENTE DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O DE LA JUNTA DIRECTIVA, SIEMPRE QUE, EN EL CASO DEL PERSONAL EJECUTIVO DEL NIVEL INMEDIATAMENTE INFERIOR AL DEL PRESIDENTE CADA NOMBRAMIENTO SEA APROBADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DIRECTIVA; ESCOGER LIBREMENTE AL PERSONAL DE TRABAJADORES, DETERMINAR SU NUMERO, FUNCIONES, REMUNERACION, ETC., Y HACER LOS DESPIDOS CORRESPONDIENTES; (6) CONVOCAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y A LA JUNTA DIRECTIVA, EN LOS CASOS PREVISTOS EN ESTOS ESTATUTOS, O CUANDO LO JUZGUE CONVENIENTE O NECESARIO; (7) PRESENTAR PARA LA APROBACION DE LA JUNTA DIRECTIVA LOS PRESUPUESTOS ANUALES DE INVERSION Y DE OPERACION, DESARROLLO, EXPLOTACION Y PROCESAMIENTO Y LOS DE ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL COLOMBIANO. LOS PRESUPUESTOS ANUALES DE INVERSION Y OPERACION TENDRAN EL MAXIMO DETALLE DISPONIBLE EN CUANTO A LOS RENGLONES DE SERVICIOS Y GASTOS CUBIERTOS POR CONTRATOS ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS Y EL PRESIDENTE PRESENTARA A LA JUNTA DIRECTIVA, O A CUALQUIER COMITE QUE LA JUNTA DESIGNE, POR LO MENOS CADA TRIMESTRE O CON LA FRECUENCIA QUE LA JUNTA SEÑALE, UN INFORME COMPLETO SOBRE LA EJECUCION DE CADA RENGLON, LA EVALUACION DE LOS SERVICIOS PRESTADOS Y LAS NECESIDADES DE LOS SERVICIOS QUE SE DEBAN PRESTAR; (8) PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y A LA JUNTA DIRECTIVA LOS INFORMES EXIGIDOS POR LA LEY. 9) ORGANIZAR EL CONTROL INTERNO DE LA COMPANIA Y CUIDAR QUE LA RECAUDACION INVERSION Y

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pqsbr

OPERACION: R050045914

PAGINA: 10

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

DISPOSICIÓN DE FONDOS SE HAGAN DEBIDAMENTE. (10) DESIGNAR LOS APODERADOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES QUE, OBRANDO BAJO SUS ORDENES, JUZGUE NECESARIOS PARA LA ADECUADA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA; DELEGAR EN ELLOS LAS FACULTADES QUE ESTIME CONVENIENTES, DE AQUELLAS QUE FUEREN DELEGABLES ; REVOCAR PODERES Y SUSTITUCIONES. (11) DECIDIR O TRANSAR PLEITOS, DEMANDAS Y RECLAMACIONES QUE NO EXCEDAN DEL EQUIVALENTE A UN MILLÓN DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$ 1,000,000); (12) EJERCER LAS DEMÁS FUNCIONES QUE LE CONFIEREN ESTOS ESTATUTOS Y LAS LEYES; Y LAS QUE LE SEAN DELEGADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O POR LA JUNTA DIRECTIVA; Y (13) EJERCER TODAS LAS DEMÁS FUNCIONES QUE SE RELACIONEN CON EL MANEJO DE LA COMPAÑÍA Y QUE NO ESTÉN ESPECÍFICAMENTE ATRIBUIDAS A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O A LA JUNTA DIRECTIVA POR ESTOS ESTATUTOS O POR LA LEY. FACULTADES ESPECIALES DEL PRESIDENTE : NO OBSTANTE LAS RESTRICCIONES AL PRESIDENTE CONTEMPLADAS EN ESTOS ESTATUTOS EN LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL PRESENTE ARTICULO EL PRESIDENTE PODRÁ ACTUAR SIN AUTORIZACIÓN ESPECIAL DE LA JUNTA DIRECTIVA. EN ESTOS CASOS Y CUANDO SE HUBIEREN EFECTUADO GASTOS O INVERSIONES NO INCLUIDOS EN LOS PRESUPUESTOS VIGENTES, EL PRESIDENTE, DENTRO DE LOS DIEZ (10) DIAZ CALENDARIOS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HUBIEREN EFECTUADO TALES GASTOS O INVERSIONES, DARÁ CUENTA DE LOS MISMOS A LA JUNTA DIRECTIVA DICHOS CASOS SON: (1) CUANDO SE TRATE DE EFECTUAR VARIACIONES DE UN ITEM A OTRO, DENTRO DE PRESUPUESTOS DEBIDAMENTE APROBADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA, SIEMPRE QUE EN EL CASO DE PRESUPUESTOS DE INVERSIONES, EL AUMENTO DEL ITEM BENEFICIADO NO EXCEDA DEL EQUIVALENTE A QUINIENTOS MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$ 500,000), Y EN EL CASO DE PRESUPUESTOS DE OPERACIONES, EL AUMENTO NO EXCEDA DEL DIEZ POR CIENTO (10) DEL ITEM BENEFICIADO SI DICHO AUMENTO ES COMPENSADO DENTRO DEL PRESUPUESTO DE OPERACIONES TOTAL O, SI NO LO ES, SIEMPRE QUE EL AUMENTO NO EXCEDA DEL CINCO POR CIENTO (5) DEL ITEM BENEFICIADO O DEL

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO

14 JUL 2016



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA:

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pqs

OPERACION: R050045914



ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

EQUIVALENTE A VEINTE MILLONES DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$ 20,000,000), LO QUE FUERE MENOR; (2) CUANDO SE TRATE DE EFECTUAR GASTOS PARA DAR CUMPLIMIENTO A DISPOSICIONES LEGALES ; Y (3) CUANDO SEA NECESARIO TOMAR MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS O DE LOS BIENES DE LA EMPRESA, O PARA EFECTUAR LAS REPARACIONES O REEMPLAZOS QUE SE REQUIERAN, COMO RESULTADO DE DAÑOS O PERDIDAS CAUSADOS POR ACCIDENTES, INCENDIOS, INUNDACIONES, TORMENTAS, EXPLOSIONES O CUALQUIER OTRO IMPREVISTO, TODO ESTO CON EL OBJETO DE ASEGURAR LA CONTINUIDAD DE LAS OPERACIONES CON EL MÁXIMO DE EFICIENCIA. CORRESPONDE A LA JUNTA DIRECTIVA : AUTORIZAR AL PRESIDENTE DE LA COMPAÑIA A EJECUTAR ACTOS O CELEBRAR CONTRATOS, INCLUYENDO CONTRATOS CON LOS ACCIONISTAS EN DESARROLLO DE LO PREVISTO EN EL NUMERAL 1 DEL ARTICULO CINCUENTA Y DOS Y EN EL ARTICULO CINCUENTA Y NUEVE DE ESTOS ESTATUTOS, ASÍ COMO COMPRAS DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y PARTES, INCLUIDOS DENTRO DEL PRESUPUESTO, CUYA CUANTÍA EXCEDA EN CADA CASO DEL EQUIVALENTE A VEINTE MILLONES DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$ 20,000,000) EN LA FECHA DE LA AUTORIZACIÓN; AUTORIZAR AL PRESIDENTE PARA DECIDIR O TRANSAR PLEITOS, DEMANDAS Y RECLAMACIONES QUE EXCEDIEREN DEL EQUIVALENTE A UN MILLÓN DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$ 1,000,000).

CERTIFICA:

** REVISOR FISCAL **

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sin num DE REVISOR FISCAL DEL 17 DE JUNIO DE 2016, INSCRITA EL 17 DE JUNIO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02114374 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	
LIZCANO CASTILLO NINI JOHANNA	C.C. 000001016009759
REVISOR FISCAL SUPLENTE	
MAHECHA GARCIA OLGA LUCIA	C.C. 000000039562012

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pqsbr

OPERACION: R050045914

PAGINA: 12

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999.

QUE POR ACTA NO. 122 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 31 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 7 DE ABRIL DE 2014 BAJO EL NUMERO 01824351 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE
REVISOR FISCAL PERSONA JURIDICA
KPMG LTDA

IDENTIFICACION
N.I.T. 000008600008464

CERTIFICA:

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. SIN NUM DE REPRESENTANTE LEGAL DEL 20 DE JUNIO DE 2012, INSCRITO EL 4 DE MARZO DE 2013 BAJO EL NUMERO 01711110 DEL LIBRO IX, COMUNICO LA SOCIEDAD MATRIZ:

- CONICOL BVI LIMITED

DOMICILIO: (FUERA DEL PAIS)

- SOUTH32 (BVI) LTD

DOMICILIO: (FUERA DEL PAIS)

- SOUTH32 GROUP (BVI) LTD

DOMICILIO: (FUERA DEL PAIS)

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

FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACION DE CONTROL : 1997-02-18

CERTIFICA:

** ACLARACIÓN SITUACIÓN DE CONTROL Y GRUPO EMPRESARIAL **

QUE MEDIANTE DOCUMENTO PRIVADO NO. SINNUM DEL REPRESENTANTE LEGAL, DEL 20 DE JUNIO DE 2012, INSCRITO EL 4 DE MARZO DE 2012, BAJO EL NO. 01711110 DEL LIBRO IX, SE ACLARARA LA SITUACIÓN DE CONTROL EN EL SENTIDO DE INDICAR QUE LAS SOCIEDADES BHP BILLITON GROUP (BVI) LIMITED, BHP BILLITON (BVI) LIMITED Y CONICOL BVI LIMITED (CONTROLANTES) COMUNICAN QUE SE CONFIGURA SITUACIÓN DE CONTROL DIRECTA DE MANERA CONJUNTA, SOBRE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA (SUBORDINADA).

CERTIFICA:

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

14 JUL 2016

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9PqsbR

OPERACION: R050045914

Página:

GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES



ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

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

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

INFORMACION COMPLEMENTARIA

LOS SIGUIENTES DATOS SOBRE PLANEACION DISTRITAL SON INFORMATIVOS
FECHA DE ENVIO DE INFORMACION A PLANEACION DISTRITAL : 20 DE JUNIO DE 2016

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.

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

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO,

*** CONTINUA ***

CERTIFICADO



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

FECHA: 2016/06/20

HORA: 15:12:51

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: e6qD9Pqsbr

OPERACION: R050045914

PAGINA: 14

ESTE CERTIFICADO FUÉ GENERADO ELECTRÓNICAMENTE Y CUENTA CON TOTAL VALIDEZ JURÍDICA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999

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.

14 JUL 2016

ÍNDICE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2018



**CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES**

- Art. 1° Objetivos de la Convención Colectiva de Trabajo
- Art. 2° Partes Contratantes
- Art. 3° Representación Sindical
- Art. 4° Campo de Aplicación
- Art. 5° Igualdad de Derechos
- Art. 6° Favorabilidad

**CAPÍTULO II
RELACIONES CONTRACTUALES**

- Art. 7° Contratación
- Art. 8° Aprendices SENA
- Art. 9° Programa de Desarrollo
- Art. 10° Vacantes y Procedimientos
- Art. 11° Procedimiento para Revisión de Cargos
- Art. 12° Reemplazos Transitorios
- Art. 13° Estabilidad
- Art. 14° Régimen Indemnizatorio
- Art. 15° Procedimiento para Reclamos Varios
- Art. 16° Procedimiento para Aplicar Sanciones Disciplinarias
- Art. 17° Jornada de Trabajo

**CAPÍTULO III
DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

- Art. 18° Desarrollo del Derecho de Asociación
- Art. 19° Fuero Sindical
- Art. 20° Permisos Sindicales
- Art. 21° Accidentes de Directivos Sindicales
- Art. 22° Garantías Sindicales
- Art. 23° Descuentos por Cuotas Ordinarias

**CAPÍTULO IV
SALUD**

- Art. 24° Servicios Médicos
- Art. 25° Cursos de Salud Ocupacional
- Art. 26° Suministro de Medicamentos
- Art. 27° Incapacidades
- Art. 28° Póliza de Servicios Médicos o Planes Complementarios
- Art. 29° Copagos y Cuotas Moderadoras
- Art. 30° Aseguramiento para el Tratamiento de Enfermedades de Alto Costo en su Manejo.
- Art. 31° Remisión de Pacientes Fuera de Montelíbano

Handwritten mark resembling a checkmark or 'V'.

Handwritten mark resembling 'WV'.

Handwritten signature or initials.

Handwritten mark resembling a stylized '2' or 'C'.

- Art. 32° Accidentes Deportivos y Culturales
- Art. 33° Accidentes en el Transporte de Personal

74 JUL 2018

**CAPÍTULO V
FONDOS Y PRÉSTAMOS**

- Art. 34° Fondo Rotatorio de Vivienda, Vehículo y libre inversión
- Art. 35° Remate de Vehículo o Equipos
- Art. 36° Préstamos para Computador
- Art. 37° Fondo para Calamidad Domestica
- Art. 38° Plan de Ahorro Institucional - Heredar



**CAPÍTULO VI
PENSIONES Y PRIMAS**

- Art. 39° Cotización para Pensión Especial de Vejez
- Art. 40° Adaptación al Retiro
- Art. 41° Bono por Compensación Pensión
- Art. 42° Seguro de Vida e Incapacidad
- Art. 43° Reconocimiento a la Antigüedad
- Art. 44° Primas Extralegales
- Art. 45° Suspensión de Descuentos por Vacaciones
- Art. 46° Sobrerremuneración por Alta Temperatura

**CAPÍTULO VII
PERMISOS Y AUXILIOS**

- Art. 47° Permisos Remunerados
- Art. 48° Permisos No Remunerados
- Art. 49° Accidentes en Permisos
- Art. 50° Licencia por Maternidad
- Art. 51° Auxilio de Servicios-Seguro de Vivienda
- Art. 52° Auxilio por Matrimonio
- Art. 53° Auxilio por Maternidad
- Art. 54° Auxilio por Muerte del Trabajador
- Art. 55° Auxilio por Muerte de Familiares del Trabajador
- Art. 56° Auxilio para Anteojos
- Art. 57° Auxilio para Uniforme Escolar
- Art. 58° Auxilio para Licencia de Conducción
- Art. 59° Auxilio Solidario por Terminación de Contrato
- Art. 60° Servicio de Trasteo

**CAPÍTULO VIII
EDUCACIÓN**

- Art. 61° Educación para Trabajadores y Familiares
- Art. 62° Educación

WVP

WVP

WVP

WVP

CAPÍTULO IX SALARIOS

- Art. 63° Salarios
Art. 64° Intereses y Cesantías

74 JUL 2018

CAPÍTULO X COMITES PARITARIOS

- Art. 65° Comité de Concertación Laboral
Art. 66° Comité de Convivencia
Art. 67° Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo



CAPÍTULO XI VARIOS

- Art. 68° Capacitación para Esposas o Compañeras Permanentes de los Trabajadores
Art. 69° Definición del Grupo Familiar
Art. 70° Definición de Calamidad Doméstica
Art. 71° Dotación
Art. 72° Casino
Art. 73° Transporte
Art. 74° Capacitación
Art. 75° Club, Jagua y Recreación
Art. 76° Regalos Navideños
Art. 77° Fiesta del Minero
Art. 78° Bono de firma de Convención
Art. 79° Contrato Sindical
Art. 80° Publicación de la Convención
Art. 81° Vigencia de la Convención
Art. 82° Leyes y Decretos Posteriores a la Firma
Art. 83° Mejoramiento de Productividad
Art. 84° Ciudadela, Jagua, Casa Betanci y Jaraguay y Pensiones Fundación Educativa Montelíbano.
Art. 85° Jardín Personitas
Art. 86° Compromisos adquiridos

M

WVP

ST

P

14 JUL 2018

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO



La presente Convención Colectiva de Trabajo suscrita en la ciudad de Montalibano, departamento de Córdoba, a los veinte y nueve (29) días del mes de junio de 2016, entre la Empresa Cerro Matoso S.A., representada por los señores Honorio Castañeda Crespo, Eliana Yanet Calderón Leguizamón, Whilmar Vargas Puello y Yohn Edison Serna Carmona; y por otra parte, en representación del Sindicato de Trabajadores de la Producción de Ferróníquel de la Empresa Cerro Matoso S.A. "SINTRAMINEROS", los señores, Jorge Burgos Monsalve, Jorge Correa Padilla, Rober Jaraba Arroyo, Albenis Heredia Sierra en su calidad de principales; resuelve en su totalidad las peticiones planteadas mediante el pliego de peticiones respectivo y se halla contenida en las siguientes cláusulas

J

WVP

EL

R

17 JUL 2018

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1°. OBJETIVOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, educativas, recreativas y culturales de los trabajadores convencionados afiliados a Sintramneros; así como contener las obligaciones por parte de la Empresa y de los Trabajadores que se deriven del desarrollo y la aplicación del contrato de trabajo y la Convención Colectiva suscrita entre Sintramneros y Cerro Matoso S.A.



ARTÍCULO 2°. PARTES CONTRATANTES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe por una parte entre la Empresa Cerro Matoso S.A., productora de Ferroníquel y de otros minerales que están asociados o en liga íntima, o que se obtengan como subproducto de dicho mineral, domiciliada en Bogotá y con la planta de proceso localizada en Montelíbano, Córdoba, que de ahora en adelante se denominará la Empresa, y por otra parte, el Sindicato de Trabajadores de la Producción de Ferroníquel de la Empresa Cerro Matoso S.A. "SINTRAMINEROS", con registro Sindical No. 003 del 10 de Mayo del 2013, que de ahora en adelante se denominará el Sindicato, conformado por los trabajadores afiliados a su organización Sindical, vinculados laboralmente a Cerro Matoso S.A.

Los derechos convencionales aquí consignados no se menoscabarán en detrimento de los trabajadores de CMSA afiliados a Sintramneros, en caso de fusión, declaratoria de unidad de empresa, transformación, cambio de razón social, escisión, sustitución patronal o por cualquier otra modificación legal que sufra la Empresa.

ARTÍCULO 3°. REPRESENTACIÓN SINDICAL

La Empresa reconoce en los términos de Ley a Sintramneros o quien lo sustituya ya sea por fusión, cambio de razón social o reestructuración del Sindicato, como representante legal de sus afiliados respecto a la presente Convención Colectiva de Trabajo, para efecto de todas y cada una de las relaciones y obligaciones laborales y de seguridad social, sean estas de carácter individual o colectivo. Así mismo, la Empresa se obliga a respetar el derecho de afiliación de sus trabajadores el cual está amparado por la Constitución y las leyes.

Si con posterioridad a la firma de la presente convención el número de trabajadores afiliados a Sintramneros excede la tercera parte del total de los trabajadores de la Empresa, ésta reconocerá a Sintramneros como sindicato mayoritario en los términos de la legislación laboral vigente.

La Federación o Confederación a que se afilie el sindicato podrá representarlo ante la Empresa cuando aquel así lo considere necesario.

WVP
133

elt

WVP

5
26

74 JUL 2018



ARTÍCULO 4°. CAMPO DE APLICACIÓN

- 1. La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores afiliados a Sintramneros o que llegaren a afiliarse con excepción de los siguientes cargos: Presidentes, Vicepresidentes, Gerentes, Directores, Superintendentes, Jefes de Departamento, Supervisores, Becarios, Trabajadores en período de prueba y Profesionales con carreras universitarias completas o postgrados. Por ejemplo: Médicos, Odontólogos, Economistas, Abogados, Contadores Públicos, Ingenieros, Geólogos, entre otros profesionales que sean contratados como tales.
- 2. Los funcionarios excluidos en el presente Artículo sólo pagarán cuotas mensuales sindicales cuando se afilien a Sintramneros sin que la afiliación y el pago de aporte al sindicato implique beneficiarse de la presente convención.
- 3. Los cargos excluidos se llamarán Nómina Directiva y los cargos de los trabajadores sindicalizados y/o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo se llamarán Nómina Convencional.
- 4. Si con posterioridad a la firma de la presente convención el número de trabajadores afiliados a Sintramneros excede la tercera parte del total de los trabajadores de la Empresa, ésta reconocerá a Sintramneros como Sindicato mayoritario.

ARTÍCULO 5°. IGUALDAD DE DERECHOS

La Empresa reconocerá que todos los trabajadores afiliados a Sintramneros son iguales ante la Ley y tienen la misma protección y garantías. Por lo tanto, gozarán de un tratamiento justo y equitativo en concordancia con la declaración de los Derechos Humanos, la Constitución Nacional y las leyes, Tratados Internacionales, Convenios y Recomendaciones de la OIT que hayan sido homologados y aprobados en Leyes de la República y propendan el mejoramiento de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores.

ARTÍCULO 6. FAVORABILIDAD

Toda reglamentación que tienda a desvirtuar, falsear tergiversar o contradecir las estipulaciones y el espíritu convencional se tendrán como inexistentes.

En caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas convencionales; la legislación laboral y demás normas que regulan la materia, se aplicará el principio de favorabilidad para el trabajador.

Las normas de la presente Convención prevalecen sobre el reglamento interno de trabajo en lo pertinente.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'J'.

WVP

Handwritten initials.

Handwritten initials.

**CAPÍTULO II
RELACIONES CONTRACTUALES**

ARTÍCULO 7º. CONTRATACIÓN

14 JUL 2016



1. La empresa contratará directamente a término indefinido todas las actividades propias y permanentes de la explotación, transformación y administración de los yacimientos de Niquel existentes en el área de la concesión.

a) Las siguientes son las actividades propias y permanentes del objeto social de la Empresa: Muestreo geológico de explotación, explotación, trituración, acarreo y homogeneización de minerales, operación secado de mineral, operación bandas transportadoras, clasificación de mineral, inyección de reactivo, operación extrusión, operación de calcinador, adición de carcasas a los electrodos, horno eléctrico, adición de metal recuperado, refinera, granulación, manejo de producto terminado en Refinería, operación estación de llenado de contenedores, fabricación y reparación de piezas que se realizan en la planta, análisis y control de calidad, mantenimiento y operación de equipo pesado móvil de minería y de la línea de producción y equipos fijos inherentes al proceso piro metalúrgico, administración, gestión de materiales (compras nacionales e internacionales, bodega, inventarios).

b) Se entiende que los cargos vinculados a las anteriores actividades son las propias del objeto social de la Empresa, a los cuales se sumarán las plazas permanentes que se generen por proyectos de expansión.

c) La Empresa podrá contratar con terceros actividades de desarrollo de proyectos, servicios especializados de mantenimiento, servicios comunes y temporalmente para atender necesidades transitorias, y las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito.

La prestación de los servicios especializados de mantenimiento relacionados con las garantías de los equipos no reducirá la mano de obra del personal convencionado de la Empresa.

d) La Empresa contratará el servicio de máximo dos (2) trabajadores en Misión por turno para el desarrollo de la actividad de colada y sangría; así mismo garantizará que la empresa de servicios temporales ampare a dichos trabajadores con una póliza de seguros adicional a la ARL, que cubra las contingencias de incapacidad permanente parcial, invalidez y muerte por accidente de trabajo, derivados de dicha actividad y cuyo monto será equivalente al valor asegurado para los trabajadores de CMSA. Igualmente Cerro Matoso S.A. garantizará que la Empresa de servicios temporales cotice el 10% adicional para la pensión especial de vejez al respectivo Fondo de Pensiones.

e) La Empresa y el Sindicato, a través del Comité de Concertación Laboral, vigilarán y controlarán el cumplimiento, por parte de los contratistas de las leyes laborales y el pago de prestaciones sociales. El Comité pondrá a disposición del administrador del contrato y/o del Comité de Contratos la información correspondiente para que estos procedan a verificar el cumplimiento de las obligaciones contraídas entre el contratista y sus trabajadores.

✓

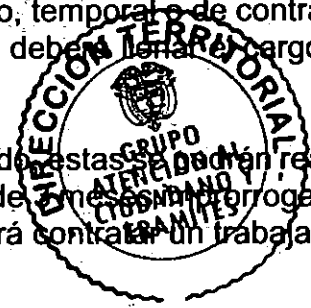
WVP

64

2

19 JUL 2018

f) Cuando se haya suprimido un cargo ocupado por un trabajador con contrato a término indefinido y posteriormente la empresa utilice personal suministrado, temporal o de contratista para desempeñar las funciones de este mismo cargo, la Empresa deberá tener el cargo con un trabajador vinculado a término indefinido.



En el evento en que se requiera realizar funciones del cargo suprimido estas se podrán realizar con trabajadores suministrados o temporales hasta por un término de 3 meses no prorrogables. Si las labores se requieren en forma permanente la empresa deberá contratar un trabajador a término indefinido.

Lo establecido anteriormente no aplica cuando se trate de traslado o reubicación de un trabajador:

2. Personal a Término Fijo

Cuando por razones de carácter administrativo o técnico sea necesario contratar directamente personal para la realización de trabajos temporales que no excedan de un (1) año, el contrato de trabajo se celebrará a término fijo. Cuando la duración de la labor a contratar exceda de un (1) año, la Empresa celebrará contrato a término indefinido. El Comité de Concertación Laboral determinará en qué casos excepcionales se podrán ampliar estos contratos hasta por un (1) año adicional. Los trabajadores contratados en esta eventualidad gozarán de los beneficios convencionales y fondo de calamidad doméstica. Se exceptúan los demás fondos convencionales y el remate de vehículos y otros equipos.

3. Personal en Misión

En el evento de fuerza mayor o que un trabajador se encuentre incapacitado, en uso de licencia, permisos, entrenamientos, o en período de vacaciones; y la Empresa considere que por razones de índole técnica o administrativa éste deba ser reemplazado para el desarrollo normal de las operaciones, dicho reemplazo se hará mediante la contratación de personal suministrado o en misión:

4. Nuevo régimen de contratación

Durante la vigencia de la CCTV 2016 -2018, los trabajadores pertenecientes al nuevo régimen de contratación laboral con CERRO MATOSO S.A. cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicarán los siguientes beneficios, así:

5

Salario	\$ 2'247.920 (Nueva Categoría) año 2016.
Programa de Desarrollo	Se aplicará la carrera técnica de la Unidad de Negocios donde sea contratado.
Primas extralegales	50 días adicionales a la Ley, desalarizadas (Art.44).
Régimen indemnizatorio	Se aplica la Ley actual, más un 30%.

6

WVP

2

17 4 JUL 2018



Reconocimiento a la antigüedad	Se aplica el 50% de cada quinquenio, establecido en el Art.43 de esta convención, desalarizado.
Bono por compensación pensión	Aplica de acuerdo a la CCTV 2016 – 2018.
Sobreremuneración por alta temperatura	Aplica de acuerdo a su Programa de Desarrollo.

Todos los demás aspectos convencionales se aplicarán en su integridad, de acuerdo a la CCTV, como por ejemplo: salud, educación, recreación, préstamos y auxilios, entre otros.

PARÁGRAFO

Las partes declaran que el régimen contractual de salarios y beneficios de los nuevos trabajadores, no contraviene lo dispuesto en el Artículo 5° de la CCTV, ya que su objetivo es facilitar el ingreso de nuevos trabajadores sin afectar a futuro la sostenibilidad de la Empresa, preservando las condiciones de los actuales trabajadores y la fuente de empleo, racionalizando los costos laborales.

ARTÍCULO 8°. APRENDICES SENA

1. La Empresa tendrá en cuenta preferencialmente a los hijos de los trabajadores para llenar los cupos asignados por el SENA para los aprendices y en igualdad de condiciones que exija el SENA, se preferirán a los hermanos del trabajador siempre y cuando no existan hijos de trabajadores para llenar dichos cupos. La mitad de los cupos serán asignados a éstos y la otra mitad a aspirantes de la región, preferencialmente del San Jorge, que no tengan familiares trabajando en la Empresa.

2. El salario base de los aprendices SENA será el salario mínimo convencional vigente. Los aprendices en etapa lectiva recibirán el 85% de este valor y los que se encuentren en la etapa productiva el 100%.

3. La Empresa en igualdad de condiciones tendrá en cuenta preferencialmente para llenar vacantes en las categorías inferiores, en el respectivo oficio u ocupación a los aprendices que hayan sido patrocinados por la Empresa en el SENA.

ARTÍCULO 9°. PROGRAMA DE DESARROLLO

1. La Empresa mantendrá un Programa de Desarrollo que se define como la oportunidad que ofrece la Empresa a los trabajadores que voluntariamente lo expresen, para mejorar primordialmente sus habilidades técnicas a través de un programa de entrenamiento funcional estructurado y que genera como resultado un incremento salarial.

Se entiende por aplicación del Programa de Desarrollo, el momento en que terminada la etapa de nivelación, el trabajador queda habilitado para ingresar al plan de desarrollo de carrera técnica.

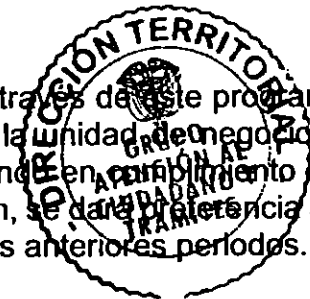
↑

WVP

EB

21

19
74 JUL 2016



La Empresa continuará fomentando el desarrollo de su personal a través de este programa y de acuerdo con los requerimientos de la tecnología instalada en la Unidad de Negocio, las necesidades de la misma y la actitud y aptitud del trabajador. Cuando en cumplimiento de lo establecido en este numeral, se efectúen los procesos de inscripción, se dará preferencia a los trabajadores que no han tenido la oportunidad de ser inscritos en los anteriores periodos.

2. El programa de desarrollo tiene un carácter esencialmente voluntario e individual. El hecho de no estar en el Programa de Desarrollo no implica, para ningún trabajador, desmejoras en su relación laboral con la Empresa ni en las condiciones de trabajo.

3. Cada Unidad de Negocio será responsable de la planeación, administración, ejecución y cumplimiento del programa e incluirá las correspondientes partidas presupuestales para entrenamiento.

4. Cada Unidad de Negocio de Producción (operación/mantenimiento) tendrá un facilitador/coordinador exclusivo y permanente del Programa de Desarrollo, cuyas funciones están encaminadas a la inscripción, planeación, capacitación y entrenamiento de los trabajadores inscritos en las carreras técnicas.

5. El Gerente de la Unidad de Negocio (o su Delegado), el supervisor, el facilitador y un trabajador de la Unidad serán los responsables de verificar la realización del plan individual de entrenamiento, validar el cumplimiento de los requisitos y aprobar o no la certificación correspondiente.

6. Las certificaciones así aprobadas, se tramitarán a través de Recursos Humanos, donde se harán los correspondientes registros estadísticos consolidados y se reportará la novedad a nómina en el mes respectivo, para efectos del nuevo salario. El incremento salarial será retroactivo a la fecha de certificación en la Unidad respectiva.

7. El tiempo mínimo requerido para certificar una habilidad es de seis (6) meses contados a partir de la fecha de inscripción; tiempo en el cual el entrenado presentará una exposición teórica y/o práctica de sus conocimientos, igualmente podrá presentar proyectos, si así está estipulado en su plan individual de entrenamiento. Para controlar este proceso, si en los seis meses no se han logrado los objetivos, el supervisor y el trabajador deberán hacer un reporte de no-conformidad, dirigido al Gerente de la unidad y al Comité de Desarrollo, donde se detallarán las causas del no-cumplimiento y las acciones y compromisos inmediatos necesarios, que deberían ser cumplidos en un plazo de tres meses. Bajo ningún concepto de tiempo la certificación será automática.

8. Las certificaciones se consideran como habilidades adicionales al cargo u oficio que desempeñaba el trabajador al momento de iniciar su Programa de Desarrollo.

9. Cuando un trabajador de turno rotatorio sea asignado a proyectos o trabajos especiales por un período de tiempo no mayor a tres (3) meses, se le continuará pagando durante este tiempo, como si estuviera en su turno correspondiente.

14 JUL 2016

10. Todo trabajador que llegue al techo de la carrera técnica en su respectiva unidad de negocio es elegible para continuar carrera en otra unidad si así lo desea. En una misma unidad de negocio el techo podrá subir si se presentan cambios o innovaciones tecnológicas que así lo requieran.

11. Cuando un trabajador renuncie voluntariamente al programa y tenga más de una habilidad certificada, la Unidad de Negocio podrá rotarlo periódicamente dentro de la misma unidad de negocio.

12. La Empresa a través del comité de desarrollo continuará ejecutando el programa de capacitación dirigido a todas las secretarías con el objeto de prepararlas bajo el perfil de asistentes administrativas.

13. Cuando un trabajador que haya finalizado un contrato de trabajo a término fijo por un año, sea contratado a término indefinido, la Unidad de Negocio correspondiente deberá inscribirlo para iniciar el proceso de nivelación, el cual podrá ser concluido en un periodo de tres meses siempre y cuando demuestre los conocimientos requeridos para esta nivelación. Semestralmente el Comité de Desarrollo verificará el cumplimiento de este requisito por parte de las Unidades

14. Cuando un trabajador haya sido reubicado por efectos de un accidente o enfermedad común por un término de seis (6) meses o más, éste tendrá derecho a inscribir la habilidad para la cual fue asignado; dicha habilidad debe estar definida como tal dentro del Programa de Desarrollo Técnico de la Empresa.

15. Dos veces al año se celebrará una reunión por Unidad de Negocio en donde participarán el Gerente de la Unidad, el facilitador del Plan de Desarrollo respectivo y los representantes de Recursos Humanos encargados del Programa de Desarrollo, para definir cuáles son las habilidades a certificar. En esta reunión se garantizará que las inscripciones se hagan de acuerdo a lo estipulado en el numeral 1º de este Artículo.

Trimestralmente se presentará un informe al Comité de Concertación Laboral sobre el avance en los procesos de inscripción y certificación.

16. Cuando un trabajador se encuentre inscrito para certificar una habilidad y la empresa lo traslade de unidad o cambie de habilidad, se evaluará y decidirá por parte del Comité de Desarrollo la ejecución de la correspondiente certificación teniendo en cuenta para ello los avances y el tiempo que el trabajador estuvo en entrenamiento.

17. Para los casos en los cuales un trabajador tiene que realizar actividades que impliquen el desarrollo de más de dos (2) habilidades dentro de la jornada normal de trabajo de ocho (8) horas, se le aplicará por parte del supervisor de la línea el formato de administración de fatiga que determina si está o no en condiciones de realizar la habilidad adicional. Los casos recurrentes serán analizados en el Comité de Desarrollo.

Quando surja una nueva Unidad de Negocio en la Empresa, ésta elaborará el plan de carrera



JT

ST

WVP

R

19.4 JUL 2016

técnica para los trabajadores que hagan parte de ella, en un tiempo no mayor a dieciocho (18) meses de haberse creado dicha Unidad.

La aplicación del Programa de Desarrollo no implica reducción de personal y sustituye la presente Convención Colectiva de Trabajo.



18. En la Empresa continuará funcionando un Comité paritario de Desarrollo conformado por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes; tres (3) designados por la Empresa y tres (3) elegidos por el sindicato.

Las funciones principales de este Comité son:

- a) Recopilar, actualizar, modificar, normalizar y difundir entre todos los trabajadores la normatividad relacionada con el programa de desarrollo.
- b) Verificar el cumplimiento y la ejecución de todas las etapas que sean necesarias sobre el Programa de Desarrollo de Personal en las distintas Unidades de Negocio de la Empresa.
- c) Estudiar y decidir sobre alternativas de mejoramiento de las diferentes etapas del programa acordes con la tecnología instalada en la unidad de negocio, las necesidades de la misma, la actitud y aptitud del trabajador.
- d) El comité de desarrollo cada cuatro (4) meses verificará el cumplimiento, la ejecución y el avance del Programa de Desarrollo en las distintas unidades de negocios de la Empresa, en reunión conjunta con el Comité de Concertación Laboral.
- e) El comité podrá decidir sobre cualquier reclamación escrita del trabajador, con copia al Supervisor respectivo, referente a su plan de entrenamiento.
- f) El comité de desarrollo se reunirá cada cuarenta y cinco (45) días para tratar asuntos pendientes del mismo, tanto la Empresa como el Sindicato definirán la agenda a tratar. En caso que sea requerida una reunión extraordinaria puede ser convocada.

PARÁGRAFO

Durante la vigencia de la CCTV 2016 -2018 los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual se le aplicará la carrera técnica de acuerdo a la Unidad de Negocio donde sea vinculado.

Para la vigencia de la CCTV 2016 – 2018 la Empresa garantizará las inscripciones de nivelaciones y certificaciones de los trabajadores del nuevo régimen que están pendientes a la fecha de firma de la presente convención.

ARTÍCULO 10º. VACANTES Y PROCEDIMIENTOS

Se entiende que se presenta una vacante, cuando al retirarse, promoverse, trasladarse o por

J

WVP

88

2

14 JUL 2018

muerte de un trabajador, el cargo que venía desempeñando no desaparece, o deba por razones técnicas ser ocupado para no afectar el normal desarrollo de las operaciones.

1. El procedimiento para llenar vacantes por un trabajador que no esté en el Programa de desarrollo es el siguiente:

a) La Empresa convocará a concurso entre los trabajadores ubicados en la clasificación inmediatamente inferior a la del cargo vacante de la respectiva unidad de negocio y en un término no mayor de treinta (30) días desde el momento de presentarse la vacante.

b) Se comunicará a los trabajadores mediante convocatoria, la existencia de la vacante, junto con los requisitos y el trámite que debe seguirse para aspirar al cargo. El Comité de Concertación Laboral será informado de la convocatoria y podrá hacer las observaciones que considere necesario.

c) Se realizará el concurso entre los trabajadores debidamente inscritos y que cumplan con los requisitos de exigencia física y condiciones de salud previamente validadas por Salud Ocupacional. Se evaluarán factores tales como:

- Evaluación del desempeño 10 %
- Antigüedad en el cargo actual 20 %
- Conocimientos teóricos del trabajo 30 %
- Conocimientos prácticos del trabajo 40 %

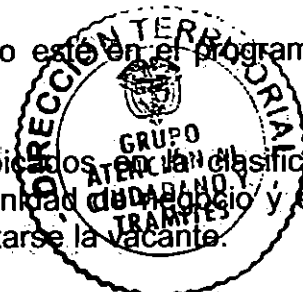
Para aprobar los exámenes tanto teóricos como prácticos se requiere un resultado en conjunto de por lo menos cuarenta y dos (42) puntos sobre setenta (70). En todo caso el resultado del examen teórico no podrá ser inferior a dieciocho (18) puntos, ni el resultado del examen práctico inferior a veinticuatro (24) puntos.

d) Si el concurso se declara desierto, éste se hará abierto a todas las unidades de negocio y para todo el personal de las categorías inferiores a la del cargo vacante. Si persiste desierta la vacante, la Empresa procederá a iniciar un proceso de selección con personal externo teniendo en cuenta preferencialmente al personal de la región.

e) La Empresa determinará la etapa de entrenamiento y el período de adaptación en el nuevo cargo, que en ningún caso será mayor a treinta (30) días.

f) Desde el momento en que el trabajador sea promovido, recibirá el salario correspondiente al nuevo cargo. Si el trabajador no cumple con las exigencias del nuevo cargo, volverá a desempeñar el que venía ocupando antes del ascenso y recibirá el salario anterior sin que esto implique desmejora en su relación laboral.

g) Hasta tanto el trabajador promovido no cumpla con el período de adaptación establecido para desempeñar el cargo en propiedad, la Empresa no llenará en forma definitiva las vacantes que se produzcan por la promoción inicial.



WVP

PK

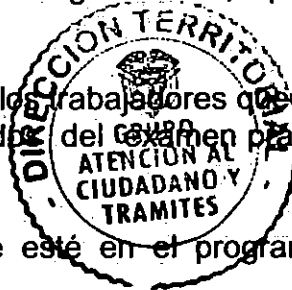
PK

19 JUL 2016

23

h) El trabajador que a través del concurso tenga derecho a ocupar el cargo vacante, a partir de la fecha de la confirmación, quedará en propiedad del mismo.

i) La Empresa enviará copia al sindicato de los nombramientos de los trabajadores que hayan sido promovidos. Así mismo, el trabajador recibirá los resultados del examen práctico y copia del examen teórico.



2. El procedimiento para llenar vacantes por un trabajador que esté en el programa de desarrollo es el siguiente:

a) Cuando se presenten vacantes de trabajadores en programa de desarrollo, la Unidad de Negocio hará los movimientos necesarios teniendo en cuenta el personal que reúne las habilidades requeridas para suplir dicha necesidad. El Comité de Desarrollo será informado de dichos movimientos.

b) En el evento en que los trabajadores que vayan a llenar la vacante estén en el programa de desarrollo pero no hayan certificado la habilidad correspondiente al cargo, la vacante se llenará por el procedimiento de concurso establecido para trabajadores que no están en el programa de desarrollo, caso en el cual podrán participar todos los de la categoría inferior en la respectiva unidad de negocio.

c) Si como consecuencia de los movimientos internos generados por la vacante se requiere contratar personal externo, éste se seleccionará teniendo en cuenta preferencialmente al personal de la región, y se contratará con la categoría de ingreso de la respectiva carrera técnica.

3. El trabajador que haya sido sancionado, quedará impedido durante seis (6) meses, contados desde el momento de impuesta la sanción para presentarse a concurso para llenar vacantes, de acuerdo con el procedimiento interno.

ARTÍCULO 11°. PROCEDIMIENTO PARA REVISIÓN DE CARGOS

El procedimiento para la solicitud de revisión de cargos del personal que no esté en Programa de Desarrollo es el siguiente:

1. Toda solicitud de revisión de cargos deberá tener como fundamento las siguientes causas:

a) Cuando se hayan omitido o existan variaciones fundamentales en el contenido del cargo en cuanto a los factores de evaluación y sus correspondientes subfactores.

b) Cuando el cargo haya sufrido cambios u omisiones evidentes en el contenido de sus funciones.

2. Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito, debidamente sustentadas, por los trabajadores pertenecientes a un mismo cargo. En caso de que el cargo sea desempeñado por un solo trabajador, éste podrá presentar individualmente la solicitud de revisión.

WVP

ST

PC

4 JUL 2018

24

3. La solicitud de revisión deberá ser presentada ante el supervisor o jefe inmediato quien deberá hacer las observaciones que considere pertinentes, en un término no mayor a diez (10) días hábiles.

4. El Supervisor o jefe inmediato en todos los casos enviará junto con las observaciones la solicitud de revisión al Comité de Concertación Laboral, el cual a su vez realizará inspección y análisis en el sitio o lugar de trabajo para verificar las funciones o variaciones del contenido del cargo.



5. Una vez estudiadas y analizadas las causas que sirvieron de base a la solicitud de revisión y de haberse encontrado fundamentos en las mismas, el Comité de Concertación Laboral enviará sus conclusiones al Comité de Evaluación de Cargos de la Empresa para que éste proceda con la evaluación respectiva. En caso de que el cargo analizado resultare reclasificado se procederá a efectuar la novedad de nómina con la fecha de la respectiva reunión del Comité de Evaluación de Cargos. En caso contrario se devolverá la solicitud al Comité de Concertación Laboral con las objeciones que presentare para su modificación o comunicación al trabajador.

Cuando no haya acuerdo en el Comité de Concertación Laboral, sobre si un cargo debe ser o no revisado, la solicitud será enviada al Comité de Evaluación de Cargos de la Empresa, para que éste decida sobre su viabilidad o no.

ARTÍCULO 12º. REEMPLAZOS TRANSITORIOS

1. Trabajadores que no estén en Programa de Desarrollo

a) Cuando un trabajador que no esté en el Programa de Desarrollo, de clasificación inferior dentro de la escala salarial existente en la Empresa para los diversos cargos, sea requerido para realizar labores propias y exclusivas de un cargo asociado a una clasificación superior, el trabajador reemplazante tendrá derecho a devengar el salario del cargo reemplazado por todo el tiempo que dure la sustitución.

b) Una vez el trabajador reemplazado retome a su cargo, el reemplazante se obliga a regresar a su cargo en las mismas condiciones salariales y laborales en que se encontraba antes de realizar el reemplazo.

c) En el evento de que se realice este reemplazo, el sindicato estará atento al cumplimiento de la obligación contraída por la Empresa de pagar el mayor valor. Estos valores se pagarán desde el momento mismo en que el trabajador empiece a realizar las labores propias y exclusivas del cargo de clasificación superior.

2. Trabajadores que estén en Programa de Desarrollo

Cuando por vacaciones, incapacidades o licencias, a un trabajador que voluntariamente esté desarrollando una carrera técnica le sea ofrecida la oportunidad de reemplazar transitoriamente a otro trabajador en una habilidad asociada a una categoría superior y en una habilidad que no

JT

WVP

RS

24

4 JUL 2016

25

haya certificado, ni validado o no esté inscrito para certificarla, se le presentan al trabajador las siguientes opciones:

a) No hacer el reemplazo.

b) Hacer el reemplazo y solicitar que le sea tenido en cuenta el tiempo del reemplazo como parte del entrenamiento requerido para certificar o validar la habilidad respectiva o una de las habilidades que haya certificado el reemplazado.

c) Hacer el reemplazo y solicitar que le sea reconocida la diferencia salarial por el tiempo que dure el reemplazo, caso en el cual el tiempo no se tendrá en cuenta en su plan de carrera técnica.



Solo se reemplazará el trabajador que salga en los eventos descritos. Queda entendido que los movimientos internos que se presenten por entrenamiento o adquisición de habilidades dentro del Programa de Desarrollo, no implica reemplazos transitorios.

3. Cuando un trabajador sea designado oficialmente por la Empresa para reemplazar temporalmente a un supervisor, se le reconocerá una bonificación correspondiente al veinte (20%) del salario básico del trabajador reemplazante, proporcionalmente al tiempo que dure la designación. Se entiende que este bono es constitutivo de salario pero no afecta la base de cálculo (salario básico del trabajador), para liquidar horas extras, recargos y novedades.

ARTÍCULO 13°. ESTABILIDAD

1. La Empresa se obliga a respetar la estabilidad laboral de los trabajadores amparados, de acuerdo con la ley y a la presente convención, cualquiera que sea su estructura jurídica, o la entidad que asuma su administración, bien sea por unidad de empresa, cambio de razón social, reestructuración o por disposición gubernamental, respetará las normas legales de carácter convencional o reglamentario y no desmejorará las condiciones salariales y laborales plasmados en la presente Convención.

2. Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1990 tuvieron diez años al servicio continuo de la Empresa, seguirán amparados por el numeral 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, a menos que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen previsto en la Ley 50 de 1990.

3. A ningún trabajador con contrato a término indefinido que gane menos de diez (10) salarios mínimos legales, se le podrá aplicar salario integral, a menos que el trabajador voluntariamente lo acepte.

4. El trabajador decidirá voluntariamente si suscribe o no la política de conflicto de intereses y ética de los negocios de la Empresa. La no suscripción de dicha política no exime al trabajador del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, el Reglamento Interno y la Ley, en estos aspectos.

ARTÍCULO 14°. RÉGIMEN INDEMNIZATORIO

J

WYP

28

2

7 JUL 2016

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa comprobada, la Empresa reconocerá como única y exclusiva la indemnización establecida en la siguiente tabla:

a) Para trabajadores de más de dos (2) meses de servicio continuo y un año, noventa (90) días de salario.

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los noventa (90) días básicos del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán cincuenta y seis (56) días adicionales de salario sobre los primeros noventa (90) días del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años y más de servicio continuo, se le pagarán setenta y cuatro (74) días adicionales sobre los noventa (90) días básicos del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En caso de fallecer un trabajador o ser pensionado por invalidez, la Empresa condonará todas las deudas que éste haya contraído con la Empresa.

PARÁGRAFO

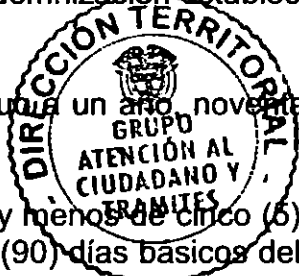
Durante la vigencia de la presente CCTV, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicará la indemnización contemplada en la Ley 789 de 2.002, incrementada en un 30%.

ARTÍCULO 15°. PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS VARIOS

Cuando un trabajador considere que necesita presentar un reclamo a la Empresa, cumplirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador presentará su reclamación entregándola personalmente por escrito al jefe inmediato, el cual deberá dar respuesta en los dos (2) días hábiles subsiguientes a la presentación del reclamo.
2. Transcurrido el término anterior sin que se reciba una respuesta satisfactoria, el trabajador podrá presentar su reclamo por escrito, con copia al Sindicato ante el Comité de Concertación Laboral.

Para efectos del presente Artículo, entiéndase por reclamo individual el ocasionado por la violación de un derecho o incumplimiento de Normas legales que se deriven del desarrollo y



J

WVP

et

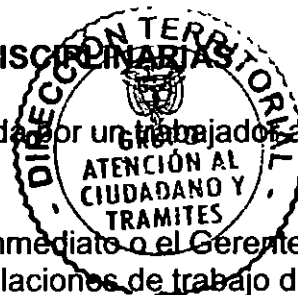
z

27
7 JUL 2018

aplicación del contrato de trabajo y la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 16°. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cuando la Empresa tenga conocimiento de una presunta falta cometida por un trabajador en su servicio, cumplirá con el siguiente procedimiento:



1. El llamado a descargo de un trabajador lo hará por escrito el Jefe inmediato o el Gerente de la Unidad de Negocios en horas laborables del trabajador en las instalaciones de trabajo de la Empresa, en los cinco (5) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta, con copia al sindicato y al Comité de Concertación Laboral. En este escrito se debe indicar la presunta falta cometida, la fecha, hora y lugar en que se hará la audiencia de descargo y se le indicará al trabajador que debe presentarse con todas las pruebas y medios defensivos a su favor y podrá asistir acompañado por dos representantes del sindicato. No podrán pasar menos de cinco (5) días hábiles ni más de diez (10) días hábiles entre la fecha del descargo y aquella en que se cometió la presunta falta. Si dentro de los cinco (5) días hábiles contados desde la presunta falta, el trabajador no recibiere llamada a descargo, no habrá lugar a sanción alguna.

2. Se dejará constancia escrita, de la audiencia del descargo al trabajador que será elaborada en el acto por la Empresa. La Empresa comunicará al trabajador en todos los casos la decisión adoptada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de descargo.

3. Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión de la empresa, podrá pedir por escrito la reconsideración de la misma de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, el trabajador podrá pedir por escrito la reconsideración de la sanción ante su jefe inmediato o quien haga sus veces, el cual tendrá a su vez dos (2) días hábiles siguientes para dar respuesta por escrito.

b. Si el trabajador no recibe una respuesta satisfactoria, podrá elevar su solicitud de reconsideración por escrito, con copia al Sindicato ante el Comité de Concertación Laboral, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ratificación.

4. El Comité de Concertación Laboral tendrá diez (10) días hábiles para decidir sobre la solicitud de reconsideración hecha por el trabajador. Quedará sin ningún efecto la sanción o el despido si no se define en el tiempo señalado.

5. Si el trabajador no acude ante el jefe inmediato o quien haga sus veces o ante el Comité de Concertación Laboral, dentro de los términos previstos en este procedimiento, se le aplicará la sanción determinada por la Empresa.

6. En el evento en que la persona que haya impuesto la sanción, haga parte del Comité de Concertación Laboral, se declarará impedido para estudiar la sanción impuesta por él, y lo reemplazará su respectivo suplente.

Cuando el trabajador sancionado haga parte del Comité de Concertación Laboral, se declarará

7 A JUL 2018

28

impedido para estudiar su propia sanción y lo reemplazará su respectivo suplente.

7. No producirá efecto legal alguno la sanción disciplinaria o el despido impuesto con la violación del procedimiento señalado en el presente Artículo. La Empresa acatará la determinación de la justicia ordinaria laboral.

La sanción o el despido únicamente se harán efectivos cuando se haya cumplido tanto el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, como la instancia ante el Comité de Concertación Laboral si fuere el caso.



8. Si cumplido el procedimiento en todas sus instancias resultare una sanción, se procederá y se hará efectiva teniendo en cuenta lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

9. Se consideran días hábiles, para efectos del presente procedimiento, los días lunes a viernes inclusive; se exceptúan los sábados, domingos y días de fiesta. Las licencias, vacaciones, incapacidades, permisos y descansos, suspenden los términos a que hace referencia este Artículo.

10. Los accidentes de trabajo no se considerarán como actos de indisciplina, ni serán tenidos en cuenta para llamar al trabajador a descargos, siempre y cuando, no se compruebe que haya existido imprudencia profesional.

11. Cuando el trabajador cumpla un (1) año sin cometer faltas, se retirarán las sanciones y amonestaciones de su hoja de vida y ninguna se tendrá en cuenta para efectos laborales.

ARTÍCULO 17°. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para todos los trabajadores de Cerro Matoso S.A. será la equivalente a la jornada establecida para los turnos rotatorios, o sea de cuarenta y dos (42) horas semanales, siendo esta jornada calculada como horas semanales promedio en el lapso de un año.

Para el anterior cálculo se considera incluida la media hora de alimentación.

El trabajador que se llame o programe a laborar durante la noche, días festivos, o en horas de descanso y fuera de su turno correspondiente cualquiera que sea el tiempo requerido, será remunerado con el salario de la jornada completa del turno respectivo. Esta situación aplica para cuando el trabajador no se encuentra en el sitio de trabajo.

↗
Cuando un trabajador no se encuentra en el sitio de trabajo y se llame o programe para laborar en parada de mantenimiento mensual y/o anual, y esta programación implica un cambio de turno, cualquiera que sea el tiempo requerido, además de la remuneración de su turno, se le pagará el equivalente a otra jornada ordinaria de ocho (8) horas. Si el nuevo turno implica trabajar horas extras éstas se pagarán de acuerdo a la Ley Laboral vigente a 31 de diciembre de 1.999.

Para el personal que labore los días veinticuatro (24) y/o treinta y uno (31) de diciembre de cada

28

WVP

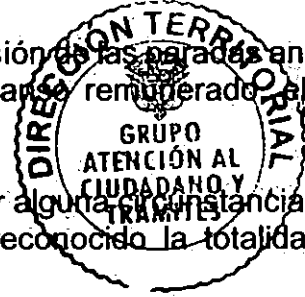
25

14 JUL 2018

295

año, la Empresa le reconocerá y pagará el doble de lo devengado en su turno correspondiente, proporcional al tiempo trabajado.

Para el personal que labore en jornadas de doce horas (12) por ocasión de las paradas anuales de mantenimiento, la Empresa reconocerá tres (3) días de descanso remunerado al cual deberá disfrutarse con el período de vacaciones correspondiente.



Si el trabajador es llamado a participar en las paradas mayores y por alguna circunstancia legal o convencional no puede laborar en alguna de éstas, le será reconocido la totalidad del beneficio.

Cuando por razones de las actividades que se realicen en forma previa, durante o con posterioridad a las paradas de mantenimiento, un trabajador deba laborar domingos consecutivos, CMSA dará cumplimiento a la Ley en cuanto a los descansos compensatorios así:

Si el trabajador labora el día domingo en forma ocasional (hasta dos (2) domingos al mes), tendrá derecho a su elección a un descanso compensatorio remunerado, o a su remuneración correspondiente.

Si el trabajador labora el día domingo en forma habitual (tres (3) ó más domingos al mes), tendrá derecho obligatoriamente a que se le conceda un día de descanso compensatorio remunerado.

Si el trabajador que va a disfrutar de su descanso largo es programado para laborar, tendrá la opción de escoger si trabaja o no. Si resuelve trabajar deberá informar a la administración de esta decisión en un plazo máximo de 24 horas calendario después de haber sido llamado y su decisión será de obligatorio cumplimiento.

El trabajador que asista a cursos o a entrenamiento programados en Montelíbano u otra ciudad o en instalaciones de la planta en días sábados, domingos, festivos; o en su descanso largo para trabajadores en turno, será remunerado mínimo con ocho (8) horas como tiempo extra, cualquiera que sea el tiempo requerido.

El trabajador que se llame por fuera de su jornada diaria de trabajo, a cursos, a entrenamiento o a reuniones de trabajo en Montelíbano o en instalaciones de la planta, cualquiera que sea el tiempo requerido, éste será liquidado como tiempo extra.

Para efecto de la remuneración del trabajo en día dominical y festivo, nocturno y suplementario diurno o nocturno, la Empresa continuará reconociendo a los actuales trabajadores los recargos establecidos en la Ley Laboral vigente a 31 de diciembre de 1.999.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'J' with an arrow pointing upwards.

Handwritten mark resembling 'WTP'.

Handwritten initials 'EX'.

Handwritten mark resembling a stylized 'C' or 'E'.

14 JUL 2018

**CAPÍTULO III
DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

ARTÍCULO 18°. DESARROLLO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

En la Empresa, se continuará respetando el derecho de asociación sindical garantizado por la Constitución Política.



ARTÍCULO 19°. FUERO SINDICAL

La Empresa reconoce fuero sindical a los diez (10) miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los dos (2) miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos.

La Empresa dará cumplimiento a lo establecido en el Artículo 57 de la Ley 50 del 90 que subroga el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo y a la Ley 584 de 2000, Artículo 12°.

La Empresa reconocerá los nombramientos que la Junta Directiva del Sindicato haga de los trabajadores que sin ser miembros de ésta llegaren a ser parte de los comités estatutarios del Sindicato.

La Empresa se obliga a respetar y no desmejorar laboral ni económicamente a los trabajadores que salgan elegidos como miembros de la Junta Directiva, Comisión de Quejas y Reclamos y miembros del COPASST.

ARTÍCULO 20°. PERMISOS SINDICALES

1. Permisos para diligencias sindicales

La Empresa concederá a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y de la Comisión de Quejas y Reclamos con el fin de atender diligencias sindicales mil doscientas (1.200) horas mensuales de permiso remunerado, acumulables hasta en un 25% (300 horas) para ser utilizadas en el mes inmediatamente siguiente sin que sea posible su acumulación para períodos posteriores.

Así mismo concederá un (1) permiso para los diez (10) miembros de la Junta Directiva del Sindicato y los dos (2) miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos para asistir a reuniones ordinarias de Junta Directiva dos (2) veces al mes. Además se concederá permiso a los diez (10) miembros de la Junta Directiva para asistir a asambleas ordinarias dos (2) veces al año.

La Empresa concederá permiso a dos (2) representantes del Sindicato para realizar gestiones en cumplimiento de citas previamente diligenciadas y concedidas por las entidades del Estado que tengan relación directa con el contrato de trabajo ya sea en Bogotá o en Montería. Así mismo reconocerá pasajes aéreos, si la gestión se realiza en Bogotá y terrestres si la gestión se realiza en Montería. En todo caso el Sindicato se compromete a presentar constancia escrita del cumplimiento de la gestión sindical por parte de la entidad correspondiente.

J

OK

WVP

25

4 JUL 2016

En la respectiva reunión del Comité de Concertación Laboral se aprobará un auxilio económico para ayuda en los gastos de viaje en que incurran los trabajadores que realizan la gestión.

2. Permisos para redacción del pliego

Durante la vigencia de la presente Convención y para efectos de redacción del Pliego de Peticiones, la Empresa concederá diez (10) días hábiles de permiso remunerado a siete (7) miembros designados por los trabajadores y a cinco (5) miembros de la Junta Directiva para redactar el pliego de peticiones. Este permiso es equivalente a 960 horas hábiles en total.



La Empresa ofrece otorgar permiso hasta por treinta (30) días calendario, continuos e intransferibles, a los cuatro miembros principales de la comisión negociadora del sindicato, para capacitación y preparación del pliego de peticiones antes del inicio oficial de la negociación colectiva.

3. Permisos para eventos sindicales

Durante la vigencia de la presente convención, La Empresa concederá permisos remunerados en la siguiente forma:

a) Para congresos, plenos o foros nacionales: Cuatro (4) permisos remunerados en el año a tres (3) representantes del Sindicato, por el tiempo que dure el Congreso, Pleno o Foro y dos (2) días más para efectos de viaje.

b) Para congresos, plenos o foros regionales: Cinco (5) permisos remunerados en el año a tres (3) representantes del Sindicato, por el tiempo que dure el Congreso, Pleno o Foro y dos (2) días más para efectos de viaje.

c) Para cursos sindicales: La Empresa concederá permiso remunerado hasta cuatro (4) miembros del Sindicato para asistir a seis (6) cursos anuales de capacitación sindical que se dicten en cualquier parte del territorio nacional, por el tiempo que duren éstos y dos (2) días más para efectos de viaje.

d) Permiso para comité ejecutivo: La Empresa concederá permiso remunerado a tres (3) trabajadores que sean elegidos en el Comité Ejecutivo de la Confederación y Federación a la cual se encuentre afiliado el Sindicato, por el tiempo que dure la reunión del Comité y dos (2) días más para efectos de viaje.

e) Permiso para Comité de Concertación Laboral: La Empresa les concederá permiso proporcional a la duración de dicho comité. Cuando los eventos contemplados en el presente artículo se realicen fuera del departamento de Córdoba, la Empresa reconocerá pasajes aéreos y transporte terrestre a los aeropuertos de Montería o Caucaasia y cuando se realicen dentro del Departamento de Córdoba, la Empresa reconocerá el transporte terrestre.

Los permisos concedidos en los literales a, b, c y d deberán ser solicitados por la Junta

↗

WVP

off

2

Directiva del Sindicato a la Empresa con una anticipación de setenta y dos (72) horas.

f) Eventos internacionales: Cuando la confederación a la cual esté afiliado el Sindicato, programe un curso de capacitación sindical en el exterior, la Empresa concederá permiso remunerado a cuatro (4) miembros del sindicato para asistir a un curso anual, por el tiempo que éste dure y cinco (5) días más para efectos de viaje.



El permiso concedido en este literal deberá ser solicitado por la Junta Directiva del sindicato a la Empresa con una anticipación de veinte (20) días.

El auxilio económico para este evento se pactará en el Comité de Concertación Laboral y el valor acordado se consignará al sindicato, en ningún caso este valor pactado será inferior al que se le concede a los directivos de la empresa en viajes de negocio.

Todos los permisos contemplados en los numerales del presente artículo serán remunerados con el salario del respectivo turno, además la Empresa no desmejorará al trabajador en sus condiciones laborales al regresar nuevamente a sus funciones.

ARTÍCULO 21º. ACCIDENTES DE DIRECTIVOS SINDICALES

Con el propósito de cubrir los riesgos de accidente en las diligencias sindicales, la Empresa contratará una póliza de seguro colectivo contra accidentes personales para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, de la Comisión de Quejas y Reclamos, y a los miembros del COPASST y los trabajadores que resulten elegidos en el Comité Ejecutivo de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado el Sindicato, que cubra los riesgos de pérdida accidental de vida, desmembramiento, pérdida de la vista o incapacidad total o parcial permanente, con un límite de responsabilidad de sesenta y cinco millones de pesos (\$65.000.000), para cada uno. El valor de la prima estará a cargo de la Empresa.

ARTÍCULO 22º. GARANTIAS SINDICALES

Durante la vigencia de la CCTV 2016 – 2018 la Empresa concede un auxilio sindical por la suma de Ciento cincuenta y seis millones de pesos (\$156.000.000), distribuidos de la siguiente manera:

Auxilio en el primer año: Cincuenta y dos millones de pesos (\$52.000.000).

Auxilio en el segundo año: Cincuenta y dos millones de pesos (\$52.000.000).

Auxilio en el tercer año: Cincuenta y dos millones de pesos (\$52.000.000).

Adicionalmente la empresa dará un auxilio al sindicato durante la vigencia de la CCTV 2016 - 2018 por única vez para mejoramiento de su sede sindical domiciliada en Montelibano, sesenta millones de pesos (\$60.000.000), distribuidos de la siguiente manera:

Para el primer año: Veinte millones de pesos (\$20.000.000)

↑

WVP

OK

23

19 JUL 2018

Para el segundo año: Veinte millones de pesos (\$20.000.000)

Para el tercer año: Veinte millones de pesos (\$20.000.000)

El sindicato presentara en el Comité de Concertación Laboral un informe anual del uso de los recursos correspondientes del mejoramiento de sede, el cual será prerrogativa del siguiente año.



Los bienes adquiridos mediante los auxilios sindicales y los préstamos dados por la empresa al sindicato no podrán enajenarse a ningún título sin el previo consentimiento de la Empresa, a menos que se trate de enajenar los bienes para compra de unos nuevos.

ARTÍCULO 23°. DESCUENTOS POR CUOTAS ORDINARIAS

La Empresa descontará a los trabajadores sindicalizados y a los que se beneficien de la presente Convención, las cuotas ordinarias respectivas y enviará al Sindicato la relación discriminada de las cuotas ordinarias y extraordinarias en medio magnético y los valores descontados dentro de los cinco (5) días hábiles de cada quincena posteriores al descuento.

Así mismo la Empresa se compromete a girar al Sindicato en forma quincenal el valor correspondiente al descuento por cuotas ordinarias del personal excluido de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

J

WMP

6/18

26

11.11.2018

34

**CAPÍTULO IV
SALUD**

ARTÍCULO 24º. SERVICIOS MÉDICOS



La Empresa se compromete a mantener, el servicio médico para el trabajador y su grupo familiar (Art. 69), como también el servicio paramédico, odontológico, de recuperación, hospitalización, fisioterapia, ayuda diagnóstica, vacunas antialérgicas y terapia respiratoria, el cual será prestado de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales a través de entidades especializadas en la materia.

Los injertos, prótesis e implantes serán suministrados de acuerdo a lo establecido en las coberturas del Plan Obligatorio de Salud (POS), por intermedio de las correspondientes entidades administradoras de salud.

La Empresa se obliga para con los usuarios beneficiarios de esta Convención Colectiva, a proveer cuando por orden de un especialista se requieran las siguientes prótesis

- a) Prótesis ocular.
- b) Prótesis Básica Funcional de Miembro Superior o Inferior según indicación médica.
- c) Stent vascular medicado

1. Los servicios y prestaciones convencionales no cubiertos a través de la entidad promotora de salud (EPS) o entidades similares serán a cargo de la Empresa. Durante la presente Convención, la Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú (FPZ) contratará los siguientes especialistas con la siguiente frecuencia:

ESPECIALIDAD	FRECUENCIA
Ginecobstetra	5 veces al mes
Neumólogo	2 veces al mes
Ortopedista	5 veces al mes
Otorrinolaringólogo	3 veces al mes
Dermatólogo	6 veces al mes
Psiquiatra	2 veces al mes
Cirujano	3 veces al mes
Oftalmólogo	3 veces al mes
Urólogo	2 veces al mes
Psicólogo	4 veces al mes
Cardiólogo	4 veces al mes
Reumatólogo	2 veces al mes
Endocrinólogo	2 veces al mes
Neurólogo	1 vez al mes
Alergólogo	1 vez al mes

Handwritten mark

Handwritten mark

La Empresa contratará una nutricionista de tiempo completo.

Handwritten mark

Handwritten mark

14 JUL 2016

35



En relación a la consulta de alergología si la demanda del servicio es mayor a la disponibilidad de citas se incrementará el número de horas de atención hasta un total de dos (2) horas adicionales.

A partir de la vigencia de CCTV la FPZ prestará el servicio de consulta externa de pediatría de tiempo completo de lunes a viernes, en las instalaciones de Betancí. Para las emergencias los fines de semana el especialista se llamará en caso de ser necesario.

La Empresa diseñará e implementará para el caso de las mujeres embarazadas un programa psicoprofiláctico.

En el evento en que la FPZ considere que por los índices de morbilidad se requiere el aumento o disminución en la frecuencia de las anteriores especialidades o el suministro de otros médicos especialistas, procederá a hacer las modificaciones pertinentes en dichas frecuencias o servicios. Cuando eventualmente se presente la necesidad de disminución en la frecuencia se le informará previamente al sindicato con soporte estadístico.

a) En caso que un trabajador o familiar incluido en la definición del art. 69 de la CCTV presentase una urgencia médica vital y requiera ser remitido fuera de Montelíbano para ser atendido por un especialista, la FPZ realizara dicha remisión, de acuerdo a las guías médicas y con toda la logística necesaria para atender dicha emergencia.

Cuando un paciente remitido por la FPZ, sea dado de alta luego de una hospitalización y no sea necesario su retorno mediante ambulancia, la FPZ reembolsará al trabajador el costo del transporte terrestre al lugar de la residencia habitual según la tarifa que tenga establecida CMSA".

La FPZ efectuará el reembolso contra la presentación del soporte del gasto efectuado, en las instalaciones de Betancí.

b) La FPZ evaluará el desempeño de los especialistas e informará al sindicato, a través del Comité de Concertación Laboral, cada cuatro meses los resultados de esta evaluación. La FPZ mantendrá en forma permanente un médico internista y servicio de fisioterapia. El servicio de terapia del lenguaje y ocupacional se prestará a través de la FPZ en el Municipio de Montelíbano sin ningún costo.

2. La FPZ mantendrá en casa Betancí, a dos médicos generales titulados, tres enfermeras tituladas de tiempo completo, servicio básico de farmacia para cubrir la atención médica en consulta externa de lunes a viernes en el horario de 7.00 a.m. a 11:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. Para el horario de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. de Lunes a Viernes, Sábados de 1:00 p.m. a 12:00 p.m. y Domingos y Festivos las 24 horas se dispondrá de un médico y una enfermera permanente para atención médica. También pondrá a disposición una ambulancia con su conductor para el traslado de pacientes de acuerdo con la necesidad, la cual dispondrá de médico y/o paramédico si el caso lo amerita.

J

WVP

EF

26

19 JUL 2016

35

La Empresa a través de la FPZ mantendrá las tres ambulancias en óptimas condiciones

La Empresa mantendrá un psicólogo y una enfermera en la Fundación Educativa de Montelibano (FEM), para atención de primeros auxilios y ofrecerá capacitación en primeros auxilios para el grupo de auxiliares y profesoras designadas para ello en el plantel escolar de Jagua.



3. La Empresa a través de la FPZ continuará el programa de medicina de promoción y prevención para los hijos de los trabajadores en edad escolar el cual se prestará una vez al año. La Empresa a través de la FPZ, suministrará a los niños recién nacidos y menores de un año la vacuna contra la meningitis, igualmente a través de la FPZ deberá garantizar las siguientes vacunas no cubiertas por el Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI), según el esquema ordenado por el pediatra tratante; a) Neumococo de la cobertura no POS, b) Rotavirus, c) Hepatitis A, d) Influenza en pacientes con riesgo aumentado de cualquier forma de infección respiratoria aguda, e) Varicela; para ello podrá establecer un convenio con instituciones que presten este servicio.

4. La Empresa garantizará a través de la FPZ un número suficiente de elementos de apoyo para caminar tales como sillas de ruedas, muletas, bastones y caminadores, y de órtesis, tales como férulas y correctores de postura, los cuales se prestarán o entregarán como elementos devolutivos a los trabajadores y familiares. La devolución se hará de acuerdo a la naturaleza de estos elementos.

La FPZ se compromete a mantener en óptimas condiciones la totalidad de los elementos de apoyo para la rehabilitación. Si se hace necesario ampliar su número se dotarán de más elementos de apoyo, en un número suficiente para atender las necesidades de los usuarios de este servicio. Si se hace necesario ampliar su número se dotarán de más elementos

5. Cuando un familiar del trabajador sea remitido por el servicio médico de la Empresa a la FPZ, el médico respectivo autorizará el transporte, el cual será prestado por los buses de la empresa en sus recorridos ordinarios. Cuando la necesidad lo amerite y previa autorización del médico se transportará en ambulancia...

Cuando un trabajador se encuentre hospitalizado en la FPZ, el médico respectivo autorizará las visitas de familiares y allegados. El transporte respectivo será prestado por los buses de la Empresa en sus recorridos ordinarios.

6. Salud Ocupacional

La Empresa seguirá manteniendo contratado de manera permanente un médico de Salud Ocupacional. El COPASST evaluará el desarrollo de las actividades del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa, de acuerdo con las normas vigentes.

El médico de Salud Ocupacional mantendrá informado al trabajador sobre el estado de su petición ante las entidades de seguridad social, de igual modo asesorará al trabajador acerca de las gestiones y trámites reglamentadas por la ley que deban adelantarse para definir el

J

WVP

BY

2

4 JUL 2016

37



origen de su patología. El COPASST hará seguimiento a la evolución de los trámites relacionados con la calificación de origen.

a) El área de Salud Ocupacional, el Médico tratante de la EPS y/o de la ARL, determinarán en qué casos, para proteger la salud del trabajador y/o facilitar su recuperación, éste deba ser limitado en sus funciones, cambiado de ocupación temporal o permanentemente; en tal evento la Empresa lo trasladará a un puesto adecuado sin desmejorar su salario. Se entiende que el trabajador regresará a su ocupación usual a criterio de las partes que determinaron su cambio. El Médico de Salud Ocupacional informará previamente al COPASST acerca de esta decisión, cuando la reubicación sea superior a un (1) mes.

La Empresa no podrá dar incapacidad permanente en caso de enfermedad. Estas sólo podrán ser expedidas por el médico tratante.

b) La Empresa, previa validación por parte del COPASST y con el área de Salud Ocupacional, implementará todas las recomendaciones pendientes derivadas de los estudios de Salud Ocupacional que adelantó la Universidad de Antioquia (Ausentismo laboral, salud visual, pulmonar, estudio citogenético y auditivo). Si dentro de las recomendaciones de los nuevos estudios se hace necesario modificar e implementar cambios en los programas de vigilancia epidemiológica, éstos serán ejecutados por el área de Salud Ocupacional en coordinación con el COPASST.

El COPASST en conjunto con el área de Salud Ocupacional, informarán a los trabajadores los aspectos relacionados con el desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

c) La Empresa continuará practicando el examen periódico de Salud Ocupacional a todos sus trabajadores, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el estudio de Salud Ocupacional. Las placas radiográficas tendrán dos lecturas por médicos especialistas en Salud Ocupacional calificados de acuerdo con las normas de la OIT contratados por la Empresa.

La Empresa presentará al COPASST semestralmente, un informe de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas y del cumplimiento del plan de auditorías realizadas por una entidad externa nacional, cuya entidad, una vez seleccionada se informará en reunión de COPASST.

Los exámenes adicionales se realizarán cuando la patología presentada por el paciente lo requiera o cuando los factores de riesgo existentes en la Empresa lo ameriten. En todo caso estos exámenes adicionales se realizarán previa recomendación médica del área de Salud Ocupacional.

La Empresa se compromete a implementar a más tardar durante los dos primeros años de vigencia de esta Convención, las recomendaciones derivadas de los estudios de Salud Ocupacional realizados y así mismo, a modificar o actualizar los Programas de Vigilancia Epidemiológica que resulten como resultado de dichas recomendaciones.

La Empresa presentará al COPASST semestralmente, un informe de los resultados de las

J

WVP

ET

25

17 4 JUL 2016

38



evaluaciones de higiene industrial orientada al control de los agentes de riesgo (evaluaciones de los agentes de riesgo en los puestos de trabajo) y del cumplimiento del plan de auditorías realizadas por una entidad externa nacional, cuya entidad, una vez seleccionada se informará en reunión de COPASST.

d) La Empresa practicará el examen médico de egreso al trabajador que se retire de la Empresa por cualquier causa y que voluntariamente así lo solicite. Copia de los resultados serán entregados al trabajador una vez culminado el proceso de evaluación, quien decidirá si entrega copia de estos al COPASST

e) La Empresa continuará manteniendo el contrato con una firma especializada en Higiene Industrial, a fin de cumplir con el programa de salud ocupacional de la Compañía.

f) La Empresa por intermedio del área de Salud Ocupacional, hará las gestiones necesarias ante la ARL a la que se encuentre afiliada la prestación efectiva de servicios asistenciales por contingencias de riesgos laborales y los controles de vigilancia epidemiológica, si estos fueran pertinentes, para pensionados y/o jubilados con posterioridad a su desvinculación laboral de la Empresa, de conformidad con lo previsto en el Artículo 8º del Decreto 1530 de Agosto 26 de 1.996.

Quando amerite ser valorado el origen de una patología de un trabajador, la Empresa hará las gestiones pertinentes para que se cumpla los trámites de acuerdo con lo previsto por la ley. La Empresa asumirá el costo del trámite ante las entidades de seguridad social correspondiente.

La Empresa se compromete a gestionar y hacer llegar la notificación o dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez regional o nacional al trabajador.

Quando un trabajador se pensione o sea retirado y lo solicite, la empresa entregara copia de la historia médica ocupacional y la documentación que hace parte de su carpeta ocupacional individual, que incluya la información del histórico de cargos desempeñado, las mediciones de higiene ocupacional disponibles relacionadas con los agentes de riesgo existentes de acuerdo a su histórico, esto con el propósito de que el trabajador sea Calificado por la Junta de Calificación de Invalidez, de estos resultados la empresa reconocerá los beneficios convencionales.

La Empresa continuará manteniendo un programa para la prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas con la asesoría de una entidad especializada en coordinación con el área de salud ocupacional, los representantes de los trabajadores por medio del COPASST revisarán cada dos meses el número de trabajadores seleccionados y la repetitividad de la selección, con el fin de hacer ajustes si se hace necesario.

La Empresa se compromete a presentar un informe cada seis meses del estado de los proyectos en marcha para control operativo de los agentes de riesgo planeado y en ejecución a los representantes de los trabajadores en el COPASST para el mejoramiento de las diferentes áreas de trabajo.

JT

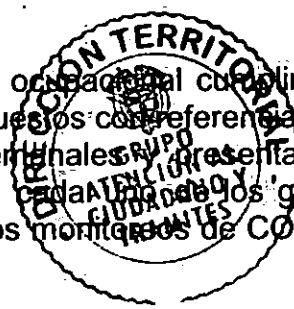
WSP

ef

ch

14 JUL 2016

39



Para proteger a los trabajadores, la empresa y el área de salud ocupacional cumplirán lo establecido en los valores límites permisibles de níquel y sus compuestos con referencia a los valores ACGIH para jornada de 8 horas diarias y 42 horas semanales. Se presentará al COPASST trimestralmente los resultados de las mediciones de cada uno de los grupos similares de exposición. Igualmente la Función de HSE realizará los monitoreos de CO en la planta.

La empresa divulgará semestralmente durante la vigencia de la Convención a los representantes de los trabajadores COPASST, los resultados de los estudios epidemiológicos, las evaluaciones y seguimiento a las patologías presentes con causa o con ocasión del trabajo.

La empresa realizará reuniones mensuales de COPASST para tratar temas relacionados con la salud de los trabajadores de CMSA, en las que se revisarán y tomarán acciones de las actividades en esta materia, para las cuales se podrán invitar a los representantes de las entidades de seguridad social en temas específicos.

7. Servicio Odontológico:

La Empresa, a través de la FPZ, mantendrá tres odontólogos y tres higienistas orales titulados de tiempo completo, para atender a los trabajadores y a su grupo familiar.

El Servicio Odontológico cubrirá lo siguiente:

a) Consulta de salud oral, profilaxis dental, de tartraje, curetajes, obturaciones, tratamiento de conductos, exodoncia, drenaje, pequeñas cirugías y ortodoncia preventiva. En el caso de niños menores de 9 años, la ortodoncia preventiva incluirá los aparatos ortopédicos. Excepcionalmente se prestará este servicio a menores de 12 años que lo requieran, cuya patología sea originada por malos hábitos de salud oral. Se entiende que este beneficio en ningún caso se extiende a ortodoncia correctiva.

b) Apoyo diagnóstico del nivel básico referido a placas de RX periapicales y coronales y a citología oral para diagnóstico precoz del cáncer.

c) Atención odontológica especializada en campos como periodoncia, endodoncia, operatoria, odontopediatría y cirugía.

d) La FPZ continuará con el programa de diagnóstico temprano de alteraciones en el desarrollo dental de la población infantil, con el objetivo de fortalecer la ortodoncia preventiva y minimizar la ortodoncia correctiva.

La FPZ brindará una vez al mes el servicio de consulta externa odontológica para diagnóstico en el área de rehabilitación oral.

Además de la cobertura del POS, el servicio odontológico de los usuarios (definición del art. 69 de la CCTV) de esta Convención Colectiva gozará de las siguientes actividades:

✓

WVP

EPX

EPX

14 JUL 2018

40

e) Ortopedia maxilar y/o ortodoncia preventiva en los menores de 12 años

f) Estudios de imágenes: RX panorámica, RX periapicales extraorales y estudios completos para ortopedia maxilar y ortodoncia preventiva, únicamente en los casos que son atendidos por la FPZ.



ARTÍCULO 25°. CURSOS DE SALUD OCUPACIONAL

La Empresa se compromete a capacitar a los representantes de la Empresa, los representantes de los trabajadores y a los miembros del sindicato que hagan parte del comité Paritario de Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo (COPASST). Estos podrán hacer recomendaciones concretas de realización de cursos en los temas de Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial, los cuales podrán ser recibidos conjuntamente.

La Empresa se compromete a cumplir lo establecido en la legislación vigente en materia de capacitación en Salud Ocupacional para los miembros del COPASST.

ARTÍCULO 26°. SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS

1. Adicionalmente al suministro de medicamentos que actualmente adelanta la FPZ por intermedio de la EPS correspondiente a cada trabajador, en cumplimiento del Plan Obligatorio de Salud (POS), se continuará con el programa de suministro de medicamentos que le sean formulados al trabajador y sus grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV) por médicos generales o especialistas de la entidad con la que se contrate la póliza o el Programa de Salud Complementario previsto en la presente convención.

2. Los primeros \$20,000= del valor de la fórmula estarán a cargo del trabajador. Toda fórmula cuyo costo sea superior a \$20,000= e inferior o igual a \$300,000= el trabajador pagará \$20,000=. Para las fórmulas que excedan este valor la Empresa, a través de la FPZ, pagará el 90% del valor de la fórmula y el trabajador asumirá el 10% restante.

3. Los requisitos para la obtención de este beneficio son los siguientes:

a) El cálculo del costo de la fórmula médica se efectuará con referencia al precio de venta al público de los medicamentos:

b) La fórmula médica deberá ser expedida por los médicos adscritos a la póliza de salud o al plan de salud complementario con que cuente la Compañía.

c) La respectiva fórmula médica deberá ser validada por el Medico de turno de la FPZ previa a la entrega de los medicamentos.

d) El pago que le corresponda al trabajador será descontado en tres (3) quincenas consecutivas y para este efecto deberá firmar el correspondiente descuento por nómina, sin que exceda de \$50,000= cada descuento quincenal. En caso de exceder esta suma podrá

↑

WVP

✗

✗

74 JUL 2016

41

ampliarse el número de quincenas objeto de descuento.

e) La Empresa asumirá el suministro de medios de contraste necesarios para la práctica de exámenes de diagnóstico y para vacunación de alergias que sean diagnosticadas por el especialista en la materia y validadas por el Médico de turno de la FPZ.



f) En ningún caso la FPZ hará reembolsos de dineros por fórmulas médicas adquiridas por los trabajadores en farmacias o droguerías particulares pues ésta los suministrará directamente.

g) Cuando un trabajador o un miembro de su grupo familiar le sean formulados medicamentos comerciales por un médico general o especialista, la FPZ no cambiará estos medicamentos por droga genérica.

h) Todo tratamiento que le sea formulado a los trabajadores o su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV) por médico especialista o general a través del plan de medicina prepagada y la formulación no exceda de sesenta (60) días, la FPZ le entregará el total de los medicamentos formulados.

i) Cuando el valor de una fórmula para tratamiento mensual de una misma patología exceda los 7 SMMLV, el trabajador asumirá el 5% del valor total de dicha fórmula. Este esquema no es acumulativo.

Suministro de medicamentos fuera de Montelíbano:

En el evento que sea necesario el suministro de medicamentos en ciudades diferentes a Montelíbano, la Empresa a través de la FPZ, celebrará un convenio con la entidad que preste los servicios de Póliza Médica o Plan de Salud Complementario a los trabajadores, con el objeto de proveer los medicamentos en las mismas condiciones que aplican en Montelíbano.

Cuando en la farmacia donde exista el convenio no se encuentren los medicamentos formulados al trabajador y su grupo familiar (Art. 69) la FPZ buscará los medios para su consecución.

Así mismo, se garantiza que en los eventos extraordinarios de reembolso por servicios diferentes a medicamentos, estos se pagarán dentro de los 21 días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud de reembolso.

La Empresa a través de la FPZ dispondrá de un funcionario para atender autorizaciones de entrega de medicamentos en horas laborables.

ARTÍCULO 27º. INCAPACIDADES

Cuando un trabajador sea incapacitado por enfermedad no profesional o accidente común y ésta incapacidad sea superior a seis (6) días, la Empresa le pagará el ciento por ciento (100%) de su salario básico durante los primeros noventa (90) días desde el primer día de incapacidad y el setenta y cinco por ciento (75%) entre el día noventa y uno (91) y hasta ciento ochenta

WVP

WVP

WVP

WVP

74 JUL 2018

481

(180) días de incapacidad.

Cuando la incapacidad sea producida por maternidad, intervención quirúrgica y/o hospitalización, los porcentajes anteriores se reconocerán aunque la incapacidad sea inferior a seis (6) días.



A un trabajador que se encuentre incapacitado por enfermedades clasificadas como ruinosas y de alto costo, definidas por el artículo 17 de la resolución 5261 de 1994 del Ministerio de Salud, la Empresa le pagará después del día 90 y hasta el día 180 de incapacidad un 15% adicional a lo que recibe un trabajador incapacitado por enfermedad no profesional o accidente común.

En caso de que la incapacidad sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa pagará el salario como si el trabajador estuviera en su turno correspondiente.

La Empresa suspenderá el valor de los descuentos al trabajador por amortización de préstamos convencionales mientras dure la incapacidad, siempre que la incapacidad dure más de un (1) mes y reprogramará el pago de los saldos pendientes.

ARTÍCULO 28°. PÓLIZA DE SERVICIOS MEDICOS O PLANES COMPLEMENTARIOS

1. La Empresa continuará manteniendo la Póliza de Servicios Médicos o Plan de Medicina Prepagada en las condiciones actuales, incluyendo servicios hospitalarios, de urgencias, accidentes comunes y de tránsito, (se entiende que el costo es asumido inicialmente por el prepago, el cual luego lo recobra ante el SOAT) con el objeto de prestar servicios médicos al trabajador, su grupo familiar (Art. 69°) y sus padres. El valor de la prima se continuará pagando tanto por la Empresa como por los trabajadores (en proporción 80% y 20% respectivamente).

2. La tarifa total por usuario de la nueva póliza de servicios médicos que se contrate será como mínimo la actual tarifa por usuario del contrato suscrito entre la compañía actual y Cerro Matoso, incrementada en una cifra que garantice la misma calidad, cantidad y oportunidad de los servicios.

Para padres afiliados a la póliza la proporción será 60% del valor de la prima asumida por el trabajador y 40% por la Empresa.

3. La Empresa y Sindicato a través del Comité de Concertación Laboral buscarán una Póliza de Servicios Médicos que garantice la prestación de los servicios en cualquier parte del país, sin desmejorar el contrato vigente.

4. Así mismo, se entregará copia del contrato y sus anexos al Sindicato.

5. La cobertura de la póliza se extenderá a los hijos y/o hijastros (definición de hijastro art.69) mayores de 25 años del trabajador que se encuentren estudiando en jornada diurna y dependan económicamente del trabajador y tengan becas o auxilios universitarios otorgados

JT

WPP

ST

ST

14 JUL 2016

43

por la empresa.

6. FPZ no exigirá bonos de atención para terapias ordenadas por el plan de medicina Prepagada realizadas en esta IPS. Además, el precio de los bonos utilizados por medicina Prepagada será incrementado con un porcentaje no mayor al IPC promedio nacional usado.



7. Cuando un trabajador y/o algún miembro de su grupo familiar (Art. 69°) requiera consulta y/o tratamiento de medicina alternativa (avalados por el ministerio de Protección Social), dicho servicio será prestado a través del Plan de Medicina Prepagada vigente.

8. Para efecto de consultas, procedimientos, urgencias, exámenes y demás actividades que exijan el pago de los bonos, estos se cancelarán en efectivo por parte del usuario en el momento que sean requeridos.

ARTÍCULO 29°. COPAGOS Y CUOTAS MODERADORAS

Cuando haya lugar a cobros por el sistema de copagos o cuotas moderadoras a los trabajadores y su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV) afiliados al sistema de seguridad social en salud, la Empresa a través de la FPZ asumirá el costo total que le corresponda pagar a los usuarios por estos conceptos.

Cuando un trabajador requiera cancelar en una IPS un copago o cuota moderadora y no cuente con los recursos para cubrir dicho monto, podrá solicitar por intermedio de Bienestar Integral un préstamo de calamidad doméstica el cual se legalizará tan pronto el trabajador acredite ante la FPZ el gasto realizado.

Con el objeto de regular la utilización y estimular el buen uso del servicio el Sindicato en asocio con la FPZ adelantarán durante la vigencia de la CCTV programas educativos encaminados a crear o reforzar en el trabajador y su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV) conductas sobre el uso racional de los servicios médicos.

ARTÍCULO 30°. ASEGURAMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES DE ALTO COSTO EN SU MANEJO

La Empresa garantizará a todos sus trabajadores y familiares inscritos la cobertura económica que resulte por el tratamiento de las enfermedades definidas como de alto costo, ruinosas o catastróficas por el Artículo 17° de la Resolución 5261 de 1994 del Ministerio de Salud. En caso de hospitalización, cirugía y tratamiento de estas enfermedades, tendrá derecho a los tiquetes aéreos para el paciente (definición del art. 69 de la CCTV) y un acompañante.

Para el caso en que el paciente sea el trabajador recibirá gastos de viaje según el auxilio existente en la FPZ. Este beneficio podrá hacerse extensivo a otras patologías de alta complejidad, previa evaluación del Departamento Médico de la FPZ.

ARTÍCULO 31°. REMISION DE PACIENTES FUERA DE MONTELIBANO

J

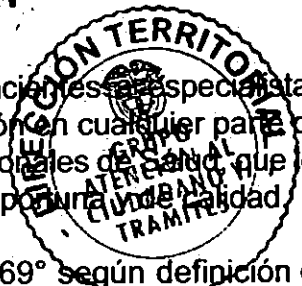
WPP

est

P

14 JUL 2016

44



1. La Empresa a través de la FPZ, en los casos de remisión de pacientes especialistas, cirugías, tratamientos programados, que requieran o no de hospitalización en cualquier parte del país, buscará por intermedio de la EPS correspondiente y/o Planes Adicionales de Salud, que los trabajadores y su grupo familiar reciban una atención médico-científica o de integralidad.

2. Cuando un trabajador, su cónyuge o hijos(as) o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) reconocidos menores de dieciocho años (18) o menores de veinticinco (25) años que estén estudiando y dependan económicamente del trabajador, requieran de hospitalización o cirugía incluida la ambulatoria, por intermedio de la Póliza Médica o el Plan de Medicina Prepagada en municipios distintos a Montelíbano, la Empresa reconocerá previa evaluación del Departamento Médico de la FPZ, pasajes aéreos y/o terrestres de ida y regreso al lugar donde se realice la hospitalización o cirugía. De igual manera concederá pasajes a un acompañante para los menores de 18 años, hijos con disfuncionalidad y para el trabajador o cónyuge cuya condición médica lo amerite.

Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador (art. 69) resida fuera del municipio de Montelíbano y deba ser intervenido quirúrgicamente, la Empresa le reconocerá a un acompañante los tiquetes aéreos y/o terrestres de ida y regreso a la ciudad donde se haga la intervención.

El trabajador o un miembro de su grupo familiar tendrá derecho a tiquetes o auxilio para gastos de viaje para hospitalización, cirugía, tratamientos programados y casos de control post-operatorio por intermedio de la EPS siempre y cuando el trabajador se encuentre en el sistema integral de salud (alianza POS-Prepago) y requiere en todo caso la autorización previa del Director Científico de la FPZ. Se entiende que este beneficio no aplica para consulta externa, casos de control que no resulten de procedimientos quirúrgicos, ni para seguimiento médico.

En aquellos eventos en que el Padre o la Madre del trabajador(a) (afiliados al sistema integral de salud alianza POS-Prepago) y estando hospitalizados en cualquier ciudad del país por intermedio del Plan de Medicina Prepagada o la EPS, y que por su condición de salud y la limitación de la infraestructura y tecnología en estas ciudades sea remitido por el médico tratante a otra ciudad del país, la Empresa autorizará por medio del médico de turno de la FPZ los tiquetes aéreos para el paciente y un acompañante. Excepcionalmente recibirán el anterior beneficio los padres hospitalizados del trabajador que no estén en el sistema de integralidad (POS-prepago), por no existir en la ciudad de su domicilio la filial de la EPS de la alianza POS-prepago.

3. De igual manera, cuando un trabajador, su cónyuge o hijos(as) o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) reconocidos menores de dieciocho años (18) o menores de veinticinco (25) años que estén estudiando y dependan económicamente del trabajador, haciendo uso del Plan de Medicina Prepagada o por su propia cuenta y ante la carencia o inexistencia del servicio en la zona, deban acudir a citas médicas o exámenes especializados de diagnóstico, previamente aprobados por el Director Científico de la FPZ, se reconocerá el valor de los pasajes aéreos y/o terrestres de ida y regreso del paciente al lugar donde se realice la consulta o el examen respectivo. Se entiende que este beneficio no aplica para las

J

WPP

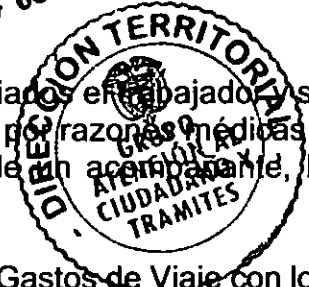
EB

26

17 JUL 2016

45

remisiones originadas por parte de la EPS a la cual se encuentren afiliados el trabajador y su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV). Así mismo, cuando por razones médicas y previa autorización de la Dirección Científica de la FPZ, requiera de un acompañante, la Empresa le suministrará los pasajes respectivos.



Se aplicará a los trabajadores convencionados la tabla de auxilio para Gastos de Viaje con los valores que otorga la FPZ, para gastos generados por remisiones de la EPS.

4. Servicios médicos de extrema urgencia

Para los casos de accidentes graves donde la vida del trabajador o algún miembro de su grupo familiar, incluidos los padres, debidamente afiliado a una E.P.S., corra peligro, la Empresa a través de la FPZ, autorizará el traslado de Montelíbano a la ciudad más cercana donde reciba atención médica eficaz, siempre y cuando no pueda ser atendido médicamente en Montería, con el fin de conseguir servicios eficientes y oportunos, si es el caso también autorizará el medio de transporte ya sea por avión o helicóptero.

ARTÍCULO 32°. ACCIDENTES DEPORTIVOS Y CULTURALES

En el evento de que un trabajador sufra un accidente durante el transporte, la práctica o entrenamiento de un deporte o actividad cultural debidamente programado por el subcomité de Cultura o el subcomité de Deportes, será considerado para todos los efectos legales como accidente laboral.

Se entiende por accidente deportivo o cultural todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del deporte o actividad cultural y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

ARTÍCULO 33°. ACCIDENTES EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL

Se considerará accidente laboral el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'J' with an arrow pointing up and right.

WVP

Handwritten initials 'EX'.

Handwritten mark resembling a stylized 'L' or 'J'.

17 JUL 2018

46



CAPÍTULO V FONDOS Y PRÉSTAMOS

ARTÍCULO 34°. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA Y VEHÍCULO

La Empresa mantendrá y garantizará durante la vigencia de CCTV 2016-2018 un solo Fondo Rotatorio de Vehículo, Vivienda y Libre Inversión para todos los trabajadores convencionados de CMSA del cual hará uso los trabajadores afiliados a Sintramineros, distribuido en los siguientes subfondos:

- a) Subfondo que se destinará a los primeros y segundos préstamos de vivienda, y vehículo; cuyo retorno se destinará de manera proporcional para primeros y segundos préstamos de vivienda, y vehículo.
- b) Subfondo para atender préstamos de reposición de vehículo, terceros y siguientes préstamos de vivienda; cuyo retorno se destinará para los préstamos para reposición de vehículo y terceros préstamos y subsiguientes de vivienda.
- c) Subfondo integral rotatorio: destinados a préstamos para libre inversión; cuyos retornos se destinarán para adjudicar préstamos de libre inversión hasta agotar el listado de antigüedad existente.

Cuando todos los trabajadores hayan tenido derecho a acceder al préstamo de vehículo, el fondo se destinará tanto a reposición de vehículo como a reparación de vivienda y a libre inversión, según las necesidades del trabajador.

Para esta CCTV 2016 -2018, la empresa mantendrá los fondos y subfondos de vivienda y vehículo con la siguiente estructura: 1°, 2° y 3° de vivienda y subsiguientes; 1° de vehículo y reposición de vehículo.

Procedimiento para la adjudicación de los préstamos:

La destinación de este beneficio es la adquisición, mejoramiento o liberación de gravámenes sobre la vivienda y/o la adquisición de vehículo. Así mismo, el Comité de Concertación Laboral realizará los préstamos subsiguientes destinados para vivienda.

Para obtener un préstamo de este fondo se requiere una antigüedad en la Empresa de tres (3) años.

Se establece como capacidad de endeudamiento que el trabajador reciba por lo menos al mes el equivalente a 1.5 SMLV al mes después de realizados todos los descuentos por los diferentes conceptos, incluido el préstamo.

Si en un término de 30 días calendario contados a partir de la notificación a los trabajadores beneficiados, éstos no manifiestan por escrito su deseo de hacer uso del préstamo, los dineros

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '7'.

Handwritten initials 'WVP'.

Handwritten initials 'EX'.

Handwritten signature or initials.

19 JUL 2016

49



no utilizados se destinarán a rotar en el fondo rotatorio de vehículo y vivienda sin perjuicio de que más adelante el trabajador pueda volver a aspirar al préstamo.

Para la adjudicación del préstamo se tendrá en cuenta los listados vigentes, se requiere que el trabajador se encuentre a paz y salvo sin ningún saldo por crédito de vivienda y que disponga de capacidad de endeudamiento en el momento de la asignación; para ello, el Comité de Concertación Laboral analizará el salario del trabajador y el total de descuentos que tenga. Los trabajadores que no tengan capacidad de pago dispondrán de 30 días calendario para acreditar dicha capacidad; en caso de no hacerlo, el préstamo será readjudicado.

El Comité de Concertación Laboral realizará los ajustes y actualizaciones a los listados de adjudicación vigentes.

Monto de los préstamos:

Desde el día 1° de enero del año 2016 y en adelante, el monto de los préstamos será equivalente a diez (10) salarios básicos mensuales del trabajador.

Todos los préstamos del presente artículo son sin intereses.

Plazo, Forma de Pago y Garantías:

Préstamos destinación Vivienda:

Los préstamos de vivienda se amortizarán durante de la presente CCTV teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Amortizando una cuota mensual para el primer año de vigencia de Doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000,00) incrementando para los años subsiguientes al primero un 10% el valor de la cuota.

2. El sesenta y siete por ciento (67%) del préstamo se amortizará en 144 cuotas fijas quincenales provenientes del salario del trabajador, el saldo del préstamo del treinta y tres por ciento (33%) se amortizará en seis (6) cuotas anuales provenientes de las cesantías para saldar el total de la deuda, que se abonará el 15 de enero de cada año al saldo del préstamo. En el evento que al efectuarse la liquidación anual de cesantías el trabajador presente un saldo negativo de cesantías, la(s) cuota(s) no descontada(s) en periodos anteriores se acumulará(n) y se sumará(n) a la cuota correspondiente al próximo periodo de liquidación.

Los préstamos se garantizarán con un pagaré.

Préstamos destinación Vehículo y reposición:

Los préstamos de vehículo y de reposición de vehículo se amortizarán en ciento noventa y dos (192) cuotas fijas quincenales. Los préstamos se garantizarán con un pagaré y prenda

↑

WVP

JK

JK

19 JUL 2018

48

sobre el vehículo o con la pignoración de los aportes del Plan de Ahorro Institucional, siempre y cuando cubran el valor del préstamo.

En ningún caso podrá el trabajador realizar pagos extras para anticipar el pago de la deuda, poder acceder a un nuevo préstamo en este fondo.



Criterios para la adjudicación de préstamos destinados a libre inversión del Subfondo Integral Rotatorio:

Serán beneficiarios de este subfondo los trabajadores que según el listado de antigüedad en la Empresa se hayan beneficiado de los préstamos de terceros de vivienda y reposición de vehículo.

El monto del préstamo que se otorgará será por la suma de Treinta millones de pesos (\$30.000.000), pagaderos a ocho (8) años.

Los retornos del Fondo de terceros de vivienda y reposición de vehículo podrán ser trasladados a este subfondo de manera temporal para la adjudicación de préstamos, siempre y cuando no existan trabajadores que cumplan la condición para acceder a los terceros préstamos de vivienda y reposición de vehículo.

PRESTAMO DE VIVIENDA Y VEHICULO PARA TRABAJADORES DE NUEVO REGIMEN DE CONTRATACION (Art 7.N°4)

Vivienda: requisitos, monto, plazo, forma de pago y garantías:

Los trabajadores del nuevo régimen que cumplan los requisitos descritos en "Procedimiento para la adjudicación de los préstamos", que se encuentra en este mismo artículo, serán elegibles para acceder al préstamo así:

1. Los trabajadores que ingresaron a partir de enero 1 de 2011 y aún no han recibido un préstamo de vivienda serán elegibles a un único préstamo de vivienda por valor de Cincuenta y cinco millones de pesos (\$55.000.000), con plazo de pago a diez (10) años.
2. Los trabajadores que ingresaron a partir de enero 1 de 2011 y recibieron un préstamo de vivienda, serán elegibles por una única vez, a un préstamo adicional hasta completar Cincuenta y cinco millones de pesos (\$55.000.000) y toda la deuda se refinanciará a diez (10) años.

El préstamo se amortizará en doscientas cuarenta (240) cuotas quincenales provenientes del salario del trabajador y el cincuenta por ciento (50%) de las cesantías la empresa las deducirá y las abonará al pago de la deuda.

En ningún caso el trabajador podrá realizar pagos extras para anticipar el pago de la deuda. El préstamo se garantizará con hipoteca abierta a favor de la empresa sin límite de cuantía.

17 JUL 2018

99

Los trabajadores que ya recibieron el primer préstamo de vivienda y tienen respaldo con hipoteca, ésta servirá para el resto del desembolso, en caso contrario deben garantizar con la hipoteca respectiva.



Vehículo:

El trabajador de nuevo régimen para acceder al préstamo de vehículo deberá cumplir como mínimo cuatro (4) años de antigüedad en la Empresa, cuya adjudicación se hará por la rotación del Fondo de Vivienda y Vehículo y los demás requisitos, plazos descritos en este mismo artículo en:

- "Procedimiento para la adjudicación de los préstamos",
- "Préstamos destinación Vehículo y reposición".

El monto del préstamo será equivalente a diez (10) salarios básicos mensuales del trabajador.

PARAGRAFO TRANSITORIO: PRÉSTAMOS POR GRAVE SITUACIÓN ECONÓMICA

Durante la vigencia de la presente CCTV 2016 – 2018 y de manera excepcional, los afiliados de Sintramíneros que se beneficiaron con el préstamo por Grave Situación Económica en el año 2011 contenido en el Parágrafo del Artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011 – 2015, podrán abonar cuotas mayores o extraordinarias para saldar el crédito de menor valor; una vez saldado este crédito, será elegible para acceder a un nuevo préstamo por el concepto subsiguiente. El desembolso se hará respetando el siguiente orden de prioridad:

1. Primeros préstamos de vivienda
2. Saldo pendiente completar el préstamo de 55 millones
3. Primeros préstamos de vehículo
4. Segundos préstamos de vivienda
5. Préstamo de reposición de vehículo
6. Terceros y cuartos préstamos de vivienda
7. Personas que recibieron el préstamo por grave situación económica en 2011.

ARTÍCULO 35°. REMATE DE VEHÍCULO O EQUIPOS

Cuando la Empresa ejecute un remate de vehículos o equipos, la primera opción será para los trabajadores de nómina convencional; el precio base será de acuerdo con el deterioro y depreciación. El interesado solamente podrá ofrecer con base en el precio tope estipulado en el anuncio; si resultare más de un interesado con la oferta más alta, se hará una rifa y el que salga favorecido quedará en propiedad como adjudicatario del vehículo o equipo.

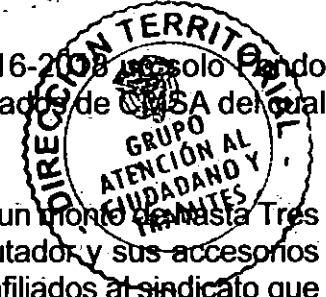
El sorteo se realizará de acuerdo a la reglamentación establecida por el comité de concertación laboral.

ARTÍCULO 36°. PRÉSTAMOS PARA COMPUTADOR

17 JUL 2016

50

La Empresa mantendrá y garantizará durante la vigencia de CCTV 2016-2018 un solo Fondo para Préstamo para computador para todos los trabajadores convencionados de CMSA del cual hará uso los trabajadores afiliados a Sintramineros.



La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten un préstamo por un monto hasta Tres millones doscientos mil pesos (\$3.200.000) para la adquisición de computador y sus accesorios y/o aire acondicionado. El fondo rotatorio cubrirá a todos los trabajadores afiliados al sindicato que lo soliciten, este préstamo será sin intereses. Se amortizará en un plazo máximo de 30 meses y estará sujeto a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

Todos los préstamos serán adjudicados en estricto orden de antigüedad.

ARTÍCULO 37°. PRÉSTAMOS PARA CALAMIDAD DOMÉSTICA

La Empresa mantendrá y garantizará durante la vigencia de CCTV 2016-2018 un solo Fondo para préstamo por calamidad doméstica y subfondo para trabajos odontológicos especializados para todos los trabajadores convencionados de CMSA del cual harán uso los trabajadores afiliados a Sintramineros.

El valor del préstamo será hasta por salario y medio básico del trabajador. El préstamo se amortizará hasta en cuarenta y ocho (48) cuotas quincenales, sin intereses. En el momento de recibir el préstamo el trabajador deberá autorizar a la Empresa para que se le descuenten las cuotas respectivas.

Si el trabajador se retira de la Empresa sin haber terminado de cancelar el préstamo, autorizará a la Empresa para descontar el valor correspondiente de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Los préstamos se concederán en los casos definidos en el Artículo de "DEFINICIÓN DE CALAMIDAD DOMÉSTICA" establecido en la presente Convención.

El trabajador se compromete a presentar a la Empresa dentro de los quince (15) días siguientes de recibido el préstamo, los documentos o recibos que demuestren que la inversión del préstamo se llevó a cabo para los fines solicitados.

La Empresa garantiza que en los casos de préstamos por calamidad doméstica aplicados a gastos relacionados con la salud del trabajador o sus beneficiarios, el monto de dicho préstamo será hasta de tres (3) salarios básicos del trabajador.

Subfondo: Préstamos para trabajos odontológicos especializados

Para atender préstamos para trabajos odontológicos especializados que no estén cubiertos por el Plan obligatorio de salud, tales como rehabilitación oral, puentes e implantes. La Empresa a través de éste subfondo, atenderá la solicitud del trabajador hasta por la suma de dos millones de pesos (\$2'000.000). El trabajador deberá acreditar capacidad de endeudamiento y presentar su solicitud debidamente soportada, la cual podrá ser verificada por la Empresa.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '5'.

Handwritten initials 'WPP'.

Handwritten initials 'EX'.

Handwritten initials 'JC'.

14 JUL 2016

- 51

Cuando los costos de los tratamientos mencionados requieran un segundo préstamo este será otorgado una vez cancelado totalmente el anterior y hasta por la misma suma con respecto a la capacidad de endeudamiento.



Los plazos para el pago serán los mismos que aplican para el préstamo de calamidad doméstica.

Puede haber simultaneidad de préstamos provenientes del Fondo de Calamidad Doméstica, siempre y cuando el trabajador tenga la capacidad adecuada de endeudamiento.

ARTÍCULO 38° PLAN DE AHORRO INSTITUCIONAL - HEREDAR

La Empresa continuará con el Plan de Ahorro Institucional - Heredar para sus trabajadores, para lo cual se regirá en un todo por los términos y condiciones estipulados en las leyes y decretos reglamentarios que lo regulen.

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa contribuirá hasta con un máximo del 4.25% del salario cuando el trabajador ahorre por lo menos un 7.25% de su salario.

Cuando el ahorro del trabajador sea inferior al 7.25% de su salario, el aporte de la Empresa será proporcional al límite establecido.

↗

WPP

9/2

RB

14 JUL 2016



52

CAPÍTULO VI PENSIONES Y PRIMAS

ARTÍCULO 39°. COTIZACIÓN PARA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ

La Empresa seguirá cotizando el 10% adicional para la pensión especial de vejez a todos los trabajadores que se les ha reconocido este derecho, siempre y cuando desarrollen la actividad definida como de alto riesgo; mientras subsistan las condiciones que originaron esta cotización y dentro del límite establecido en el artículo 7° del decreto 1281 del 1994.

La Empresa continuará dando estricto cumplimiento a la ley en lo referente a las cotizaciones adicionales de pensiones especiales de vejez de los trabajadores que desempeñen actividades que, según los resultados de estudios técnicos y científicos realizados o que se realicen por cuenta de entidades especializadas así lo ameriten y mientras subsistan las condiciones que originaron la cotización especial.

Dichas entidades serán seleccionadas de común acuerdo por las partes y deberán estar avaladas legalmente.

Cuando un trabajador, en cualquier momento del mes, realice una actividad reconocida como de alto riesgo, la Empresa realizará la cotización adicional del 10% por el mes completo correspondiente.

La Empresa prestará asesoría administrativa y legal para el trámite de la pensión especial de vejez.

ARTÍCULO 40°. ADAPTACIÓN AL RETIRO

a) La Empresa desarrollará un programa Integral de preparación para el retiro para todos aquellos trabajadores próximos a pensionarse por vejez o invalidez generada por enfermedad común o riesgos laborales. Este programa tiene por objeto adaptar al trabajador a otra forma de vida y de trabajo, será desarrollado por una entidad especializada y con experiencia reconocida en este tipo de programas. El programa se desarrollará en cinco módulos espaciados en el tiempo, con duración total de 136 horas y con participación de un equipo de Psicólogos, geriatras, gerontólogos y administradores.

↑

b) Este programa será financiado en su totalidad por la empresa y cubrirá a los actualmente pensionados y su cónyuge o compañera permanente debidamente registrada en la Empresa. Así mismo los pensionados continuarán con el derecho al acceso a los clubes y a la fiesta del Minero.

De igual manera se realizará una actividad recreativa de clausura con los asistentes al programa, patrocinada por la Empresa.

c) La Empresa realizará un programa completo de manejo de economía y formación de capital para el momento en que el trabajador sea desvinculado de la Empresa tenga bases

et

WVP

R



económicas con que enfrentarse al nuevo reto.

ARTÍCULO 41°. BONO POR COMPENSACIÓN PENSIÓN

La Empresa concederá a sus trabajadores una vez reconocida su pensión de vejez, teniendo en cuenta su antigüedad y dentro del mes siguiente a su retiro, por una sola vez los siguientes valores:

Para trabajadores con quince (15) años o más de antigüedad, doce (12) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinte (20) años o más de antigüedad, quince (15) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinticinco (25) años o más de antigüedad, dieciséis (16) salarios promedio mensuales.

En caso que un trabajador sea pensionado por invalidez por riesgo común o por causa de origen laboral, sea cualquiera el tiempo de servicio en la Empresa, se le pagará un bono de veinte salarios (20) promedio mensual.

PARÁGRAFO

El trabajador que cumpla con los requisitos de elegibilidad de este artículo, podrá solicitar en forma INDIVIDUAL Y VOLUNTARIA el reconocimiento anticipado de este bono. La Empresa y el empleado establecerán de mutuo acuerdo las condiciones y términos del pago de este beneficio. Al desembolso se le aplicarán las retenciones tributarias de Ley.

El acuerdo se protocolizará mediante acta de conciliación, se pagará por una sola vez y el trabajador beneficiario quedará a futuro excluido automáticamente de este beneficio, el cual no volverá a ser objeto de negociación colectiva en cuanto a los trabajadores que lo hayan recibido.

Los trabajadores que al momento de retirarse de la Empresa no alcancen a jubilarse, pero tengan más de quince (15) años de servicio en Cerro Matoso S.A, cualquiera que sea su edad, tendrán derecho al pago de este bono en las condiciones de la siguiente tabla:

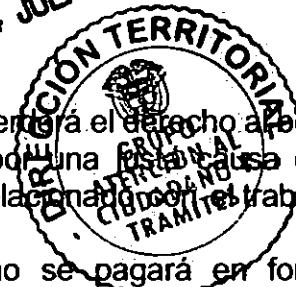
Para trabajadores con quince (15) años o más de antigüedad, doce (12) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinte (20) años o más de antigüedad, quince (15) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinticinco (25) años o más de antigüedad, dieciséis (16) salarios promedio mensuales.

14 JUL 2016

54



El trabajador con antigüedad mayor de quince (15) años, únicamente perderá el derecho al bono por compensación pensión cuando su contrato de trabajo termine por una justa causa que constituya un delito en las instalaciones de la empresa o que esté relacionado con el trabajo.

Cuando no se alcance a cumplir el quinquenio siguiente, el bono se pagará en forma proporcional.

El pago se realizará al momento de la liquidación definitiva del contrato de trabajo y no constituye salario para ningún efecto.

Cuando el trabajador fallezca este beneficio se le entregará al cónyuge, compañera (o) permanente o a quien el trabajador (a) designó.

ARTÍCULO 42°. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD

La Empresa contratará con una Compañía de Seguros un seguro de vida por veintitrés millones de pesos (\$23.000.000,00) durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y doble indemnización cuando la muerte del trabajador ocurra por accidente.

Además tendrá los amparos adicionales como doble indemnización por desmembramiento, incapacidad total y/o parcial por accidente de trabajo. Así mismo, cuando ocurra una incapacidad total y/o parcial por enfermedad profesional o común. Se entiende que este seguro es independiente del establecido en la norma legal.

En caso de fallecimiento del trabajador, el anterior seguro se pagará a los familiares o a quien el trabajador haya designado como beneficiario.

ARTÍCULO 43°. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

La Empresa continuando con su política de motivación y estímulo a sus trabajadores, integra y amplía la legión de los pioneros creada con anterioridad así:

Para trabajadores con cinco (5) años de servicio treinta y cinco (35) días de salario básico.

Para trabajadores con diez (10) años de servicio sesenta y un (61) días de salario básico.

Para trabajadores con quince (15) años de servicio sesenta y ocho (68) días de salario básico.

Para trabajadores con veinte (20) años de servicio setenta y cinco (75) días de salario básico.

Para trabajadores con veinticinco (25) años de servicio ochenta y un (81) días de salario básico.

Para trabajadores con treinta (30) años de servicio sesenta y nueve (69) días de salario básico.

La Empresa entregará el valor del auxilio en la respectiva quincena.

↑

EH

WVP

25

14 JUL 2018

55



La Empresa reconocerá en forma proporcional la prima de antigüedad al trabajador que renuncie, fallezca, se pensione por cualquier causa o sea despedido sin causa sin haber cumplido el quinquenio respectivo.

Cuando el trabajador fallezca el beneficio se entregará a la esposa, compañera(o) permanente o a quien el trabajador designó.

PARÁGRAFO 1

A partir de la vigencia de la CCTV 2016 -2018 para trabajadores con treinta y cinco (35) años de servicio, sesenta y nueve (69) días de salario básico, suma que no constituye salario.

PARÁGRAFO 2

Durante la vigencia de la CCTV, los trabajadores pertenecientes al Nuevo Régimen de contratación laboral, cualquiera que sea la modalidad contractual (Art.7.N°4), se le aplicará el 50% de este beneficio de acuerdo al rango correspondiente. Este reconocimiento no constituye salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 44°. PRIMAS EXTRALEGALES

La Empresa reconocerá a los trabajadores a su servicio las siguientes primas extralegales:

1. Prima de Navidad: El valor de treinta (30) días de salario básico por concepto de esta prima que se pagará en la segunda quincena de noviembre de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

2. Prima especial de Junio: El valor de treinta (30) días de salario básico por concepto de esta prima, que se pagará en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

3. Prima de vacaciones: El valor de treinta y dos (32) días de salario básico por concepto de esta prima que se pagará cuando el trabajador salga a disfrutar de este derecho. En caso de acumulación de vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a esta prima; los días sábados no se consideran hábiles para efectos de contabilizar el tiempo de vacaciones.

Personal de tres turnos:

Con el objeto de que el trabajador pueda gozar de un mayor descanso, la Empresa le programará sus vacaciones de tal manera que su iniciación siempre coincida con el descanso largo por turno. Si el regreso de las vacaciones coincide con otro descanso, lo disfrutará como si hubiese estado trabajando.

Handwritten mark resembling a stylized 'J' or '7' with an arrow pointing up.

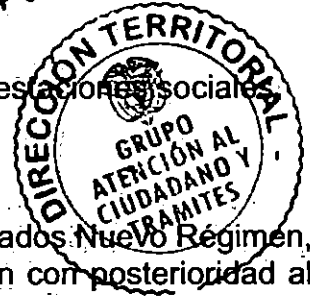
Handwritten initials 'et'.

Handwritten initials 'WVP'.

Handwritten initials 'R'.

19 JUL 2018

561



Las primas anteriores se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

PARÁGRAFO

A partir de la vigencia de la CCTV 2016 – 2018 los trabajadores denominados Nuevo Régimen, cualquiera que sea la modalidad contractual (Art.7 N°4), que ingresaron con posterioridad al primero de enero del 2011 se les pagarán las siguientes primas totales desalarizadas, así:

1. Prima de navidad: El valor de quince (15) días de salario básico por concepto de esta prima, que se pagará en la segunda quincena de noviembre de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

2. Prima especial de Junio: El valor de quince (15) días de salario básico por concepto de esta prima, que se pagará en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

3. Prima de vacaciones: El valor de veinte (20) días de salario básico por concepto de esta prima, que se pagará cuando el trabajador salga a disfrutar de este derecho. En caso de acumulación de vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a esta prima; los días sábados no se consideran hábiles para efectos de contabilizar el tiempo de vacaciones.

Personal de tres turnos:

Con el objeto de que el trabajador pueda gozar de un mayor descanso, la Empresa le programará sus vacaciones de tal manera que su iniciación siempre coincida con el descanso largo por turno. Si el regreso de las vacaciones coincide con otro descanso, lo disfrutará como si hubiese estado trabajando.

✓ ↑

ARTÍCULO 45°. SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR VACACIONES

La Empresa suspenderá el valor de los descuentos por amortización de préstamos convencionales, en el momento en que el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. La Empresa reprogramará el pago de los saldos pendientes una vez finalizadas las vacaciones.

ARTÍCULO 46°. SOBREMUNERACIÓN POR ALTA TEMPERATURA

La Empresa incrementa estos valores en los mismos porcentajes del aumento salarial.

La sobreremuneración quedará así: Ciento doce mil pesos (\$112.000) mensuales para el primer año de vigencia y para los años subsiguientes se aumentará en los mismos porcentajes del incremento salarial definidos en el Art. 63 de la presente CCTV.

Se pagará a quienes ocupen los siguientes cargos:

EX

WVP

PK

KS

14 JUL 2016



- Operadores de Colada y Sangría.
- Operadores de Refinación.
- Operador I de Refinación.
- Operador II de Refinación.
- Refractoristas.
- Operador Horno Lectromelt.
- Ayudante Horno Lectromelt.

Al personal de mantenimiento que se aplique a labores en el techo de los hornos eléctricos, se le reconocerá el 100% de la sobreremuneración por alta temperatura.

Los trabajadores que por efecto de entrenamiento en el Programa de Desarrollo, ejecuten habilidades que califiquen para sobreremuneración por Alta Temperatura, se les reconocerá el valor correspondiente proporcionalmente al tiempo laborado.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'J' with an arrow pointing upwards.

Handwritten mark resembling a stylized '8' or 'B'.

Handwritten mark resembling the letters 'WVP'.

Handwritten mark resembling a stylized 'Z' or 'A'.

**CAPÍTULO VII
PERMISOS Y AUXILIOS**

ARTÍCULO 47°. PERMISOS REMUNERADOS



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

1. En caso de muerte de cualquier miembro del grupo familiar reconocido del trabajador incluidos la suegra(o) y hermanos hermanos(a) un (1) permiso de cinco (5) días según lo contemplado en la ley 1280 de 2.009, para asistir a los funerales y hacer las diligencias necesarias en el territorio nacional.

En todo caso dentro de los días de permiso establecido, deberá haber por lo menos un (1) día hábil para diligencias.

2. En caso de nacimiento de un hijo reconocido del trabajador, la Empresa concederá un permiso en los términos de la Ley 1468 de 2011. La causalidad de este permiso debe ser inmediata, su utilización en todos los casos debe ser consecutiva y podrá hacerse efectivo en un término no mayor a cinco (5) días, contados a partir del nacimiento. El trabajador podrá acordar con su supervisor en qué momento inicia el permiso dentro de los mencionados cinco (5) días.

3. En caso de muerte de un trabajador, la Empresa concederá un (1) día de permiso para asistir a los funerales, a una comisión del Sindicato integrada por diez (10) trabajadores, los cuales serán de diferentes dependencias para no obstaculizar el normal funcionamiento de la operación. Cuando el sepelio se realice en ciudades distintas a su sede habitual de trabajo la Empresa concederá tres (3) días de permisos a una comisión de dos (2) representantes del Sindicato.

4. Cuando el trabajador contraiga matrimonio legalmente reconocido, la Empresa concederá un (1) permiso de una semana:

5. Cuando un trabajador tenga que cumplir el examen periódico de Salud Ocupacional previsto por la Empresa, ésta le concederá permiso remunerado por la duración del citado examen. En el evento que la práctica del examen exceda de cinco (5) horas la Empresa le otorgará permiso remunerado por el resto del turno correspondiente.

6. Cuando un trabajador tenga que acudir a una cita médica en la ciudad de Montería, u otra ciudad o municipio, la Empresa le concederá permiso remunerado por el turno que deba realizar.

7. La Empresa concederá permisos remunerados para diligencias de carácter judicial, siempre y cuando dichas diligencias judiciales no estén relacionadas con demandas instauradas en contra de Cerro Matoso S.A.

8. La Empresa concederá permiso remunerado para los trabajadores que se encuentren

WVP

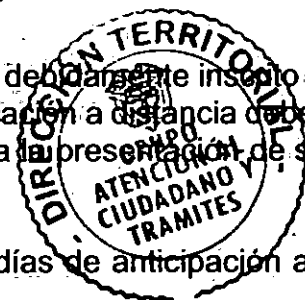
et

2

14 JUL 2018

59

estudiando en la modalidad semipresencial o a distancia. El personal debidamente inscrito en los registros de la Empresa como estudiantes en la modalidad de educación a distancia deberá proceder de la siguiente manera para tener permiso remunerado para la presentación de sus exámenes presenciales:



- a) Como mínimo deberá dar aviso a su jefe inmediato con ocho (8) días de anticipación a la fecha de los exámenes.
- b) Al regreso de sus actividades de trabajo deberá presentar al jefe inmediato, constancia escrita de presentación del examen.

Estos permisos se concederán en las siguientes condiciones:

- a) En el evento que por necesidades especiales y previa comprobación de las mismas por parte de la Empresa, sea necesario una mayor duración de los anteriores permisos, la Empresa concederá la ampliación del permiso remunerado.
- b) Los anteriores permisos se remunerarán como si el trabajador estuviere laborando en su turno respectivo.
- c) En el evento en que se presente calamidad doméstica por hospitalización, enfermedad grave, cirugía y casos de extrema urgencia calificados médicamente y relacionados con la salud de familiares del trabajador, como miembros del grupo familiar debidamente inscritos en la Empresa, éste informará a su jefe inmediato del hecho, quien concederá el permiso remunerado para atender las necesidades del trabajador. En todo caso, el trabajador deberá justificar y demostrar oportunamente la ocurrencia de la calamidad doméstica.
- d) Si se presenta interrupción del descanso largo motivada por hospitalización, en la FPZ o incapacidad expedida por cualquier entidad reconocida por el sistema de seguridad social, o servicios médicos de la póliza contratada y que haya sido homologada por ésta, el trabajador no pierde el derecho a reanudar el descanso interrumpido.

ARTÍCULO 48º. PERMISOS NO REMUNERADOS

Cuando el trabajador solicite a la Empresa un permiso no remunerado y este no exceda de 8 horas semanales, no perderá el derecho a la remuneración dominical.

La Empresa concederá permisos no remunerados para diligencias relacionadas con adquisición de vivienda o carro.

Cuando el permiso sea solicitado para realizar diligencias relacionadas con adquisición de vivienda y vehículo por trabajadores que hayan sido beneficiados con préstamos de fondos convencionales y las diligencias correspondientes deban realizarse en un Municipio distinto a Montelíbano la empresa podrá conceder hasta (16) dieciséis horas de permiso sin que ello implique la pérdida del dominical correspondiente. Los permisos a que se refiere este artículo deberán ser solicitados por lo menos con cuatro (4) días hábiles de antelación ante el jefe

WVP

est

26

14 JUL 2018



inmediato del área respectiva.

ARTÍCULO 49°. ACCIDENTES EN PERMISOS

Cuando a un trabajador se le conceda permiso remunerado o no remunerado contemplado en la presente Convención Colectiva de Trabajo y éste sufra un accidente, el Comité de Concertación Laboral evaluará el hecho a efectos de establecer si es considerado como accidente laboral.

ARTÍCULO 50°. LICENCIA POR MATERNIDAD

1. Protección a la maternidad: La Empresa concederá una licencia de maternidad -pre y pos parto- a la trabajadora por las semanas establecidas en la legislación laboral colombiana vigente la cual será remunerada con el salario del respectivo turno. En caso de que la madre necesite la presencia de su esposo o compañero permanente y que este labore en la Empresa, le podrá ceder hasta una semana de manera que ambos puedan atender al bebé.

Por solicitud de la Trabajadora, la Empresa programará las vacaciones pendientes de tal manera que coincidan con el fin de la licencia de maternidad.

2. Aborto: La Empresa concederá la licencia en los términos establecidos en la legislación laboral colombiana vigente a la trabajadora que durante el curso del embarazo, sufra un aborto o parto prematuro no viable. Esta licencia será remunerada con el salario de su respectivo turno. Si el esposo o compañero de la trabajadora laboran en la Empresa, ésta le podrá ceder hasta una semana para contar con su compañía. En el evento de complicación médica certificada la empresa ampliará esta licencia.

3. Lactancia: La Empresa concederá a la trabajadora un permiso diario durante seis (6) meses, contados a partir del parto, por una hora y media (1.5) diaria, que se tomará a la hora de salida del trabajo. Este permiso será remunerado con el salario del respectivo turno.

En lo relacionado con la adopción de menores, la Empresa cumplirá con lo previsto en la legislación.

ARTÍCULO 51°. AUXILIO DE SERVICIOS - SEGURO DE VIVIENDA

1. Durante la vigencia de la CCTV 2016-2018 la Empresa dará a los trabajadores que no residan en casas de propiedad de Cerro Matoso en Montelibano un auxilio mensual por la suma de Trescientos sesenta y cuatro mil ochocientos pesos (\$364.800,00) mensuales para el primer año de vigencia y se ajustará con el IPC causado para los años subsiguientes de la vigencia (2017 y 2018), para subsidiar los servicios públicos básicos.

Es entendido que este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal.

2. Seguro de vivienda

WVP

98

2

74 JUL 2016

61

A partir de la vigencia de la CCTV 2016-2018 la Empresa contratará una póliza para cubrir daños graves a la vivienda de propiedad del trabajador(a), causados por terremotos, inundación y/o incendio. El valor de la prima estará a cargo de la Empresa y los trabajadores en proporción 80% y 20%.



Este seguro aplica para viviendas que hayan sido obtenidas mediante préstamos convencionales de vivienda, hasta por un inmueble por trabajador y previo al cumplimiento de los requisitos previstos por la compañía aseguradora.

ARTÍCULO 52°. AUXILIO POR MATRIMONIO

A partir de la vigencia de la CCTV 2016-2018, cuando un trabajador contraiga matrimonio legalmente reconocido, la Empresa le pagará un auxilio correspondiente a la suma de Setecientos dos mil pesos (\$702.000 M/L).

ARTÍCULO 53°. AUXILIO POR MATERNIDAD

A partir de la vigencia de la CCTV 2016-2018, cuando al trabajador(a) le nazca un hijo legalmente reconocido o en caso de aborto no provocado con más de tres (3) meses de embarazo, la Empresa le pagará un auxilio por valor de Seiscientos sesenta y un mil pesos (\$661.000 M/L).

Este auxilio se reconocerá únicamente a uno solo de los cónyuges si ambos trabajan en la Compañía.

ARTÍCULO 54°. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La Empresa reconocerá a la muerte de un trabajador una suma equivalente a doce (12) salarios básicos mensuales del trabajador, ajustándose con el incremento salarial, que se pagará a los beneficiarios en términos de Ley y que estén inscritos en el Sistema de Seguridad Social (EPS).

La suma anterior será adicional a lo contemplado por la Ley.

ARTÍCULO 55°. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

En caso de muerte del padre, madre, esposa(o), compañera(o) permanente, hijos matrimoniales o extramatrimoniales o reconocidos legalmente, hijastros (Artículo 69°), hermanos (as), suegro (a) que dependan económicamente del trabajador, la Empresa reconocerá un auxilio de Dos millones quinientos sesenta y cuatro mil pesos (\$2.564.000) además la Empresa asumirá los gastos de traslado del cadáver de la esposa (o) o compañera (o) permanente, hijos e hijastros fallecido (s), en un Municipio diferente al del sepelio, dentro del territorio nacional. Adicionalmente la Empresa asumirá los gastos de traslado de los cadáveres de padres, madrastra o padrastro debidamente reconocidos por la Empresa.

Así mismo, la Empresa reconocerá por la vigencia de la CCTV 2016-2018 dos (2) pasajes

JT

WVP

RS

RS

19 JUL 2018

62

aéreos o terrestres en rutas nacionales, por muerte de los padres, hermanos, esposos o hijastros del trabajador.



ARTÍCULO 56°. AUXILIO PARA ANTEOJOS

1. La Empresa pagará el valor de los anteojos que le sean formulados al trabajador cada vez que el especialista haga una nueva formulación. Si por causa o razón del trabajo se destruyen los anteojos utilizados por el trabajador, la Empresa reconocerá el mismo auxilio.
2. La Empresa reconocerá y pagará por una vez hasta la suma de Trescientos mil pesos (\$300.000 M/L) en la vigencia de la CCTV 2016-2018 para la compra de montura, la cual será pagada en efectivo.
3. En todo caso el valor máximo del auxilio será el equivalente al ciento por ciento (100%) del valor de "lentes para anteojos" más el valor total de la montura.
4. Los lentes de contacto formulados al trabajador por indicaciones médico-científicas en los casos de: miopía y astigmatismo altos, queratocomas y anisometropías y solamente para casos específicos e indispensables, serán suministrados por la Empresa al trabajador, cada vez que el especialista haga una nueva formulación.
5. En virtud del artículo 24 referente a servicios médicos, CMSA continuará manteniendo un convenio con dos proveedores de la región para el suministro de los lentes, sin nexos con el especialista que preste los servicios de optometría a los trabajadores. De igual manera se suministrará el servicio de consulta en optometría para el cónyuge, hijos o hijastros (Art.69° según definición de hijastros).

Para el caso del cónyuge, hijos e hijastros (Art.69 según definición de hijastros), la FPZ gestionará ante las diferentes EPS, a la que se encuentren afiliados los trabajadores el suministro de lentes en los términos establecidos en la Ley.

Si el especialista recomienda por razones relacionadas con el trabajo, que el trabajador utilice los lentes de seguridad que se ajusten a condiciones de luminosidad (Ej: transitions), estos serán otorgados por intermedio de Salud Ocupacional como parte de los Elementos de Protección Personal homologados.

La Compañía establecerá un convenio con un Instituto Oftalmológico de la región para adelantar la realización de la cirugía refractiva. El trabajador deberá acreditar ante la FPZ los documentos requeridos para este tipo de intervención, quien previa validación de la pertinencia médica de la cirugía, otorgará las autorizaciones a la entidad contratada.

ARTÍCULO 57°. AUXILIO PARA UNIFORME ESCOLAR

A partir de la vigencia de la CCTV 2016-2018, la Empresa pagará a los trabajadores para el primer año de la vigencia, la suma de Cuatrocientos dieciséis mil pesos (\$416.000,00) y para el segundo (2017) y tercer año (2018) se incrementa con el IPC sector educación, por cada hijo

↑

ff

WVP

ff

6/3
17-4 JUL 2018

o hijastro (a) (Art. 69º) que se encuentre estudiando.

Adicionalmente, se acuerda que cada vez que la FEM, decida cambiar el uniforme de trabajo o los uniformes de educación física que usan los estudiantes, deberá solicitar autorización al Comité de Concertación Laboral, quien decidirá la pertinencia del cambio.



ARTÍCULO 58º. AUXILIO PARA LICENCIA DE CONDUCCIÓN

La Empresa asumirá los costos por concepto de expedición o renovación de la licencia de conducción a aquellos trabajadores que en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo, deban conducir equipo automotor de propiedad de la Empresa dentro o fuera de sus instalaciones.

ARTÍCULO 59º. AUXILIO SOLIDARIO POR TERMINACIÓN DE CONTRATO

Cuando sin justa causa la Empresa de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, mantendrá afiliado a la Póliza Médica o al Plan Complementario de Salud por dieciocho (18) meses más al trabajador despedido y a su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV) inscritos ante estos.

Además, se mantendrán los valores que proporcionalmente pagan la Empresa y el trabajador.

El valor correspondiente al trabajador será descontado de su liquidación definitiva.

ARTÍCULO 60º. SERVICIO DE TRASTEEO

La Empresa asumirá los costos de transporte del trabajador y su familia, así como los costos de trasteo de sus enseres en los siguientes casos:

- a) Al momento de contratar al trabajador.
- b) Cuando el trabajador se encuentre laborando en la empresa y sus familiares vivan en municipios diferentes a Montelibano.
- c) Al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. En este evento la empresa pagará los gastos de regreso del trabajador, su familia y enseres al lugar donde el trabajador decida radicarse dentro del territorio nacional.

↗

WVP

48

26

17 JUL 2016

67
67



**CAPÍTULO VIII
EDUCACIÓN**

ARTÍCULO 61°. EDUCACIÓN PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES

1. La Empresa se compromete a mantener la ejecución de un programa de Educación para Adultos que permita la culminación de los estudios de sus trabajadores y su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV), (esposa, compañera permanente, hijos e hijastros (Art. 69°) y hermanos (as) mayores de 18 años), en los niveles de educación básica (primaria y secundaria) y educación media vocacional mediante el modelo pedagógico denominado "Programa de Educación Formal para Adultos - PEFA". Este programa se continuará llevando a cabo en las instalaciones del colegio FEM y será dirigido por esta institución.
2. La Empresa asumirá el costo total del programa. Los respectivos estudios no afectarán en ningún caso la jornada de trabajo o el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.
3. La Fundación Educativa de Montelíbano ofrecerá un curso de preparación para los exámenes del ICFES y la Empresa proporcionará los permisos respectivos para asistir a este curso siempre y cuando sean solicitados con anticipación de una semana para no entorpecer el normal desarrollo de la operación.

ARTÍCULO 62°. EDUCACIÓN

1. La Empresa con el objeto de facilitar la educación de los hijos(as) e hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) de los trabajadores mantendrá el colegio FEM en los niveles de Jardín, Pre Kinder, Kinder, Transición, Primaria, Bachillerato y Educación para Adultos. Los servicios por parte del terapeuta ocupacional serán prestados a los niños que lo requieran, por un profesional del ramo, como contratista independiente a cargo de Cerro Matoso S.A.

La Empresa a través de la FEM continuará fortaleciendo sus programas de educación en Informática e idioma Inglés para los hijos e hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) de los Trabajadores.

La Empresa se compromete a la apertura progresiva anual de un curso (salón) adicional para la sección bilingüe.

2. Así mismo concederá para los hijos(as) e hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) de los trabajadores que no estudien en la FEM las siguientes becas:

DESTINACIÓN	# BECAS *	MONTO 2016 -2018
Jardín, pre kínder, kínder y transición	Quien lo solicite	\$455.000
Primaria Montelíbano	Quien lo solicite	\$538.000
Primaria fuera de Montelíbano	Quien lo solicite	\$593.000
Secundaria Montelíbano	Quien lo solicite	\$704.000
Secundaria fuera de Montelíbano	Quien lo solicite	\$759.000
Universitaria de pregrado y/o tecnología, hijos e hijastros (Art. 69):		

Handwritten mark resembling a stylized 'J' or 'K'.

Handwritten initials 'efx'.

Handwritten initials 'WVP'.

Handwritten signature or initials.

7 JUL 2018



DESTINACIÓN	# BECAS *	MONTO
Ordinaria	Hasta 500 becas semestral.	\$7'328.000
Buen rendimiento	30% de las adjudicadas	\$9'155.000
Excelencia	30% de las adjudicadas	\$10'986.000

* El número de becas se refiere a las asignadas para todos los trabajadores convencionales de la compañía.

Los montos de las becas se mantendrán durante la vigencia de la CCTV 2016 -2018.

Los hijos de los trabajadores que se encuentren adelantando estudios en las instalaciones de la FEM, no tendrán derecho a las becas pactadas de Jardín, Pre Kinder, Kinder, Transición, Primaria y Bachillerato.

3. La FEM ofrecerá en sus instalaciones un curso Pre- Icfes, previa inscripción, para los hijos o hijastros(a) (Art. 69° según definición de hijastros) de los trabajadores que se encuentren estudiando el grado once, la Empresa asumirá los costos de dicho curso en la FEM. Cuando la empresa desvincule por cualquier causa a un trabajador y sus hijos o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) estén en ese momento cursando el grado once, la Empresa asumirá los costos de dicho curso en la FEM.

4. Cuando el trabajador sea retirado por cualquier motivo, la Empresa hará las gestiones necesarias ante la FEM para que los hijos y/o hijastros (Art.69° según definición de hijastros) del trabajador terminen su año lectivo, conservando los mismos valores que venía pagando por concepto de pensiones educativas como si el trabajador estuviera todavía laborando en la Empresa.

Si el hijo y/o hijastro del trabajador decide continuar estudiando en la FEM, finalizado el año que esté cursando al momento de retiro del trabajador, podrá hacerlo de acuerdo a lo estipulado en la ley general de educación, cancelando un valor igual al que los hijos de los particulares pagan a enero del 2004, el cual se incrementará anualmente con un porcentaje no mayor al IPC nacional causado.

5. Cuando el trabajador fallezca o se pensione, la Empresa seguirá suministrando los estudios a través de la FEM para que los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador terminen sus estudios de preescolar, primaria y secundaria conservando los valores que se paguen por concepto de pensiones educativas como si el trabajador estuviera todavía laborando en la Empresa. Si los hijos(as) y/o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador estudian en un plantel distinto a la FEM, la Empresa le seguirá pagando la beca.

6. La Empresa concederá las becas universitarias para los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) de los trabajadores que adelanten estudios de educación superior

J

off

WVP

26

14 JUL 2018



66

o tecnológica en instituciones aprobadas por el ICFES y cuyo promedio académico no sea inferior a (3.0) tres, la Empresa pagará los semestres del pensum académico siempre y cuando el estudiante lo haya aprobado.

7. Cuando el trabajador se pensione, la Empresa continuará manteniendo las becas universitarias a los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) que en ese momento se encuentren cursando los estudios universitarios y estén recibiendo este beneficio en el momento del retiro del trabajador de la Empresa, a menos que por cualquier circunstancia pierdan la beca, excepto en caso de que suspenda el semestre por accidente o enfermedad, siempre y cuando éste presente la debida documentación.

Cuando un trabajador que tenga un hijo estudiando en nivel 10°. y 11° en la FEM o en cualquier otra institución, se retire de la Empresa pensionado por invalidez permanente causada por accidente laboral o enfermedad laboral o vejez, el hijo tendrá derecho a la Beca Universitaria.

8. Cuando el trabajador fallezca la Empresa seguirá suministrando los estudios a través de la FEM para que los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador terminen sus estudios de preescolar, primaria y secundaria conservando los valores que se paguen por concepto de pensiones educativas como si el trabajador estuviera todavía laborando en la Empresa, conservando el derecho a becas universitarias. Si los hijos(as) y/o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador estudian en un plantel distinto a la FEM, la Empresa le seguirá pagando las becas hasta concluir sus estudios universitarios, a menos que por cualquier circunstancia pierdan la beca, excepto en caso de que suspenda el semestre por accidente, enfermedad o interrupción académica de la universidad, siempre y cuando éste presente la debida documentación.

9. La Empresa cancelará anticipadamente el valor de la beca universitaria con base en el listado de becas asignadas en el semestre inmediatamente anterior, igual tratamiento recibirán los hijos de los trabajadores que estén cursando 11°. Grado y deseen iniciar una carrera universitaria. Para que el trabajador acceda a este beneficio deberá acreditar la carta de aceptación o recibo de pago de matrícula y firmar un pagare como garantía exigible, en caso de que el trabajador no acredite los documentos necesarios para el desembolso de la beca, la deuda se le descontara al trabajador de la misma forma como se cancela un préstamo de Calamidad doméstica.

10. Auxilios Universitarios a la Excelencia para estudios de pregrado:

La Empresa destinará el 30% del total de las becas universitarias pactadas para estimular la excelencia académica. Cuando un hijo de un trabajador beneficiario de las becas universitarias obtenga en el semestre inmediatamente anterior a la adjudicación un promedio igual o superior a 4.0 tendrá derecho a concursar por una beca a la excelencia.

El monto de la beca a la excelencia será de un 50% adicional al valor de la beca ordinaria y serán otorgadas en estricto orden de promedio académico.

↗

ep

wpp

26

14 JUL. 2016



65
67

Adicionalmente se destinará el 30% del total de las becas universitarias pactadas para estimular al buen rendimiento académico. Cuando un hijo de un trabajador beneficiario de las becas universitarias obtenga en el semestre inmediatamente anterior a la adjudicación un promedio igual o superior a 3.7 e inferior a 4.0 tendrá derecho a concursar por una beca al buen rendimiento académico.

El monto de esta será de un 25% adicional al valor de la beca ordinaria y serán otorgadas en estricto orden de promedio académico.

11. Fondo de préstamos para educación universitaria:

La Empresa continuará manteniendo un fondo de Cuatrocientos setenta millones de pesos (\$470.000.000) y otorgará a los trabajadores que lo soliciten para la educación de sus hijos e hijastros (Art.69° según definición de hijastros), préstamos sin intereses de hasta Dos millones de pesos (\$2.000.000) semestrales. Este préstamo se amortizará el 50 % de lo prestado en el respectivo semestre y el otro 50% empezará a amortizarse en un término máximo de diez (10) semestres o cuando se interrumpan los estudios o se termine la carrera, caso en el cuál la empresa otorgará al trabajador un plazo de seis (6) meses de gracia. Una vez el trabajador interrumpa la utilización de este préstamo, el saldo de los prestamos comenzará a amortizarse en el siguiente semestre en un plazo de 12 meses.

12. Educación a Distancia o Semipresencial:

La Empresa, auxiliará con un costo del ochenta por ciento (80%) del valor de la matrícula, al trabajador, a su cónyuge, y/o compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) en la Empresa y a los hijos e hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) que dependan del trabajador, cuando deseen estudiar o que estén estudiando en la modalidad de Educación Abierta y a Distancia o en instituciones no formales con personería jurídica, reconocidas por secretarías de educación de orden departamental.

Se concede el noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula, siempre y cuando el promedio académico presentado por el favorecido sea del 70% al 80%.

Se concede el cien por ciento (100%) del valor de la matrícula, siempre y cuando el promedio académico sea superior al ochenta por ciento (80%).

Cuando un beneficiario cambie de carrera deberá justificar, a satisfacción de la función de Recursos Humanos, las causas de dicho cambio para poder acceder nuevamente a este beneficio.

Los permisos para exámenes presenciales se otorgarán conforme a la reglamentación acordada en el artículo 47° Permisos Remunerados.

13. Educación universitaria y/o tecnológica o diplomados presencial para trabajadores:

La Empresa concederá quince (15) becas para los trabajadores que se encuentren cursando

J

WVP

94

R

14 JUL 2016



estudios universitarios y/o tecnológicos de pregrado o diplomado en la modalidad presencial por valor de Un millón quinientos cincuenta y cuatro mil pesos (\$1.554.000) semestral durante la vigencia de la CCTV 2016 - 2018 Estas becas serán adjudicadas a los quince trabajadores que acrediten los mejores promedios de calificaciones en el semestre inmediatamente anterior.

Estos estudios no afectarán en ningún caso la jornada de trabajo o el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.

Los permisos para exámenes presenciales se otorgarán conforme a la reglamentación acordada en el artículo 47° Permisos Remunerados.

Estos estudios deberán adelantarse en instituciones universitarias o tecnológicas debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

14. Educación universitaria y/o tecnológica o diplomados presencial para esposa(o), compañera(o) permanente:

La Empresa concederá por concurso anualmente un total de dieciocho (18) becas por la vigencia de la Convención para la esposa(o), compañera(o) permanente del trabajador para que adelanten estudios universitarios y/o tecnológicos en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional.

El auxilio correspondiente a estas becas comprende la matrícula y los libros por un valor de Un millón quinientos cincuenta y cuatro mil pesos (\$1.554.000), semestral durante la vigencia de la CCTV 2016 - 2018

Estos estudios deberán adelantarse en instituciones universitarias o tecnológicas debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

15. Auxilio para hijos con disfuncionalidad:

Con el objeto de prestar ayuda profesional y/o científica para los hijos de los trabajadores con limitaciones de carácter psíquico o fisiológico la Empresa otorgará un auxilio para cada hijo con disfuncionalidad, hasta por la suma de Seis millones de pesos (\$6.000.000) por cada año de vigencia y se prestará tanto en asistencia profesional como en especie.

Este auxilio estará sujeto al concepto médico del especialista.

14 JUL 2018



671
69

CAPÍTULO IX SALARIOS

ARTÍCULO 63°. SALARIOS

El salario básico que devengan los trabajadores con contrato vigente a la fecha de firma de la presente convención, serán reajustados a partir del 1ro de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del mismo año, en un siete por ciento (7%).

El salario básico que devengan los trabajadores con contrato vigente, será reajustado a partir del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del mismo año en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

El salario básico que devengan los trabajadores con contrato vigente, será reajustado a partir del 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del mismo año en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

ARTÍCULO 64°. INTERESES Y CESANTÍAS

La liquidación de las cesantías y los intereses del doce por ciento (12%) sobre las mismas, de los trabajadores de Cerro Matoso S.A., que hayan firmado contrato de trabajo antes de la vigencia de la Ley 50 de 1990; se liquidarán conforme a lo establecido en el Régimen Laboral anterior. Sin embargo el trabajador que lo desee podrá acogerse al nuevo sistema (Ley 50 de 1990).

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '7'.

Handwritten initials 'em'.

Handwritten initials 'WVP'.

Handwritten initials 'R'.

14 JUL 2016



CAPÍTULO X COMITES PARITARIOS

ARTÍCULO 65°. COMITÉ DE CONCERTACIÓN LABORAL

La Empresa conformará un Comité de concertación Laboral integrado por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes del Sindicato. Tendrán suplentes personales de libre nombramiento y remoción. La Empresa y Sindicato mediante comunicación escrita, dará a conocer los nombres de las personas que participen en este Comité.

1. Funciones

Este Comité tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar que tanto la Empresa como el Sindicato y los trabajadores cumplan estrictamente las Normas legales, convencionales y los reglamentos.
- b) Conocer, estudiar y resolver los reclamos de los trabajadores que no hayan sido resueltos mediante el procedimiento administrativo de la cláusula denominada "Procedimiento para reclamos varios".
- c) Conocer, estudiar y resolver sobre la aplicación de sanciones disciplinarias y despidos por justa causa, que no hayan sido resueltos mediante el procedimiento administrativo de la cláusula denominada "Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias".
- d) Conocer, estudiar y resolver sobre todo lo relacionado con el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo, reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y asignación de auxilios económicos para cursos en el exterior.
- e) Vigilar sobre el cumplimiento de la prestación del servicio de transporte, casino y prestación de servicios médicos a través de la FPZ por parte de la Empresa.
- f) Estudiar, analizar y vigilar sobre el cumplimiento del procedimiento para llenar vacantes, evaluación de oficios, reclasificación de cargos y reemplazos transitorios, en las áreas de trabajo donde aún no se ha iniciado la aplicación del Programa de Desarrollo.
- g) Determinar auxilio económico para la Comisión Sindical que adelante gestiones ante entidades oficiales que tengan relación con el contrato de trabajo.
- h) Inspeccionar y analizar en el sitio o lugar de trabajo, las funciones y contenidos de cargos cuando se haga uso del procedimiento para revisión de cargos, en las áreas del trabajo donde aún no se ha iniciado la aplicación del programa de desarrollo.
- i) Este Comité además analizará, estudiará y reglamentará sobre los siguientes aspectos: Adjudicación de préstamos de vivienda, libre inversión y vehículo; asignación de becas de

18 JUL 2018



73
X1

pre kínder, kínder, transición, primaria y secundaria. Asignación de becas tecnológicas.

- j) Cuando se introduzcan cambios tecnológicos en la Empresa y estos impliquen traslados de personal de una unidad a otra, el Comité de Concertación Laboral analizará las condiciones de traslado de estos trabajadores en lo relacionado con sus nuevas funciones. La unidad de negocio respectiva diseñará el plan de entrenamiento y capacitación para adaptarlo a sus nuevas funciones.
- k) Revisar las recomendaciones para la implementación de actividades de alto riesgo según la Ley Colombiana.
- l) Revisar y discutir anualmente las variables para el cálculo del bono por producción de los trabajadores convencionados y fecha de entrega.
- m) **SUBCOMITÉ DE CULTURA:**
La Empresa mantendrá y garantizará durante la vigencia de CCTV 2016-2018 para todos los trabajadores un solo Fondo para actividades culturales, sociales y recreativas, las cuales involucrarán a los trabajadores afiliados a Sintramineros. Los reembolsos relacionados estas actividades deberán cumplir los procedimientos de autorización establecidos por la Empresa.
- n) **SUBCOMITÉ DE DEPORTE:**
La Empresa mantendrá y garantizará durante la vigencia de CCTV 2016-2018 para todos los trabajadores un solo Fondo para actividades deportivas, las cuales involucrarán a los trabajadores afiliados a Sintramineros. En la suma aportada por la Empresa, está incluido el valor de los uniformes necesarios para la práctica de las diferentes actividades deportivas. Los desembolsos relacionados con las actividades de este comité deberán cumplir los procedimientos de autorización establecidos por la Empresa.

El funcionamiento de estos subcomités estará a cargo del Comité de Concertación Laboral.

La Administración garantizará a través de la ARL:

- El servicio de un Deportólogo, para que previo a la iniciación de torneos deportivos institucionales organizados por el comité de deportes, haga las revisiones médicas requeridas.
- El servicio permanente de un Coordinador de Deportes, quien se encargará de la organización y supervisión de los campeonatos deportivos en los diferentes escenarios.

Cuando un trabajador sufra un accidente deportivo o cultural durante un evento organizado oficialmente por la compañía éste será considerado como accidente laboral.

2. Reuniones

WVP

et

WVP

et

14 JUL 2016



El Comité se reunirá ordinariamente los jueves de cada semana a las 10:00 a.m., siempre al cuando existan asuntos pendientes para ser tratados en el mismo, para lo cual se notificará al Sindicato de tal evento, o el Sindicato notificará a la Empresa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, mediante comunicación escrita en la que se consignarán los puntos a tratar. Este Comité se reunirá en forma extraordinaria, cuando la gravedad de algún asunto así lo exija o sea convocado por las partes.

Cuando las reuniones se prolonguen después de las horas de trabajo, La Empresa suministrará a los miembros del Comité servicio de transporte si fuere necesario.

3. Suministro de información

La Empresa pondrá a disposición del Comité en forma impresa y medio magnético la información relativa a:

a) Fondos y préstamos:

- Listados semestrales del personal que se le ha adjudicado préstamos y faltantes por préstamo de vivienda, vehículo y computadores.
- Listado mensual del Fondo de Vivienda, de Vehículo; y computadores discriminando: valor prestado, amortización y saldos.
- Listado semestral del personal con adjudicaciones de préstamos para educación, calamidad doméstica y trabajos odontológicos.

b) Listado anual y/o semestral de atención educativa:

- Listado de alumnos por grado estudiantes de la FEM y de profesores por especialidad.
- Listado de alumnos en programas de educación no formal.
- Listado semestral de becas adjudicadas de jardín, pre kínder, kínder, transición, primaria, bachillerato; universitaria y/o tecnológica presenciales para hijos (as), hijastros (as), cónyuge y trabajadores.
- Listado de becas a la excelencia y los beneficiarios de educación a distancia.
- Listado de beneficiarios del curso de pre-ICFES

c) Listado anual de beneficiarios de Auxilios convencionales incluyendo el valor del beneficio:

- Para hijos con disfuncionalidad.
- Matrimonio
- Maternidad
- Por Muerte de Trabajadores
- Por Muerte de Familiares de Trabajadores
- Para Anteojos
- Para uniforme escolar
- Para Licencia de Conducción
- Para Servicio de Trasteo
- Para Subsidio de Servicios y Seguro de Vivienda.

d) Listado anual de atención en Salud:

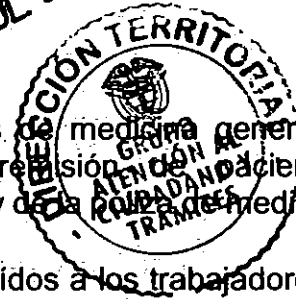
Handwritten mark resembling a stylized 'J' with an arrow pointing up and to the right.

Handwritten initials 'WVP'.

Handwritten initials 'SK'.

Handwritten initials 'JK'.

14 JUL 2016



75
73

- Listado consolidado y detallado por morbilidad de consultas de medicina general y especializada, odontología, hospitalización, cirugía y revisión de pacientes (trabajadores y familiares) atendidos por intermedio de la EPS y de la EPS de Medicina Prepagada.
- Resumen consolidado de medicamentos formulados y/o proveídos a los trabajadores y sus familias.
- Listado de ayudas diagnósticas aplicadas a los trabajadores y sus familiares.
- Listado de personal médico y paramédico vinculado a la atención de los trabajadores y sus familiares.

e) Otros

- Listado de personal Convencionado afiliado al Sindicato, discriminando fecha de ingreso, unidad de negocio, cargo y categoría.
- Listado de personal a término fijo afiliado al Sindicato, con fecha de ingreso, unidad de negocio, cargo y categoría.
- Relación de hijastros reconocidos por afiliados al Sindicato.
- Normas y Procedimientos.
- Informe Financiero Anual.
- Reporte de Sostenibilidad
- Listado de Aprendices SENA
- Listado de trabajadores afiliados al Sindicato socios del Plan de Ahorro Institucional - Heredar.
- Listado de personal afiliado al Sindicato con sobreremuneración por Alta Temperatura.
- Listado mensual del personal afiliado al Sindicato que se le cotiza el 10% adicional para pensión especial por alto riesgo.

4. Decisiones

Las decisiones adoptadas por el Comité ya sea por mayoría o por unanimidad, serán de obligatorio cumplimiento tanto para la Empresa como para el Sindicato.

Si el Comité no llegare a un acuerdo en la atención del reclamo del trabajador o en la aplicación de una sanción, la Empresa quedará en libertad de aplicar sus políticas de acuerdo con las normas convencionales o el reglamento de trabajo y el trabajador o el Sindicato quedará en libertad de acudir ante el Ministerio de la Protección Social o ante la Justicia ordinaria laboral.

En todo caso el Comité fijará plazos para decidir sobre los asuntos sometidos a su consideración.

En los casos de sanciones por despidos, el Comité estudiará prioritariamente en sesiones ordinarias y/o extraordinarias si fuere necesario hasta llegar a una definición.

Cuando un trabajador haga parte del Comité y en éste se vaya a tratar un beneficio a su favor, éste quedará impedido y será reemplazado por su suplente.

✓

SP

WVP

SP

17 JUL 2016



76
74

ARTÍCULO 66. COMITÉ DE CONVIVENCIA

La Empresa garantizará el funcionamiento del comité de convivencia laboral cuyo objeto es prevenir, corregir conductas de acoso laboral y las demás establecidas por la ley Colombiana aplicable.

ARTÍCULO 67º: COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cumplimiento de las obligaciones legales, la Empresa mantendrá este Comité. El ajuste del número de miembros tanto principales como suplentes se definirá por el mismo Comité de acuerdo a los términos de ley.

Las partes establecerán conforme a la Ley sus funciones y su reglamento de sesiones.

Handwritten mark resembling a stylized 'J' or 'L' with an arrow pointing upwards and to the right.

Handwritten initials or mark.

WVP

Handwritten mark at the bottom right corner.

19 JUL 2016

79
25

**CAPÍTULO XI
VARIOS**

ARTÍCULO 68° CAPACITACIÓN PARA ESPOSAS O COMPAÑERAS PERMANENTES DE LOS TRABAJADORES



La Empresa, a través de Recursos Humanos y Bienestar Integral, programará cursos de capacitación no formal para la esposa o compañera permanente y las hijas mayores de dieciocho (18) años que dependen económicamente del trabajador.

Los valores que se recauden por concepto de inscripción y materiales serán destinados para la compra de los materiales que llegaren a requerirse para el desarrollo de los cursos de capacitaciones no formal.

La Empresa a través de la Fundación Cerro Matoso facilitará durante la vigencia de la convención colectiva, un (1) taller de asesoría contable, técnica y financiera para las esposas, o compañeras permanentes de los trabajadores para la creación de microempresas, el valor del taller será financiado por la Empresa.

La asignación de los cupos para los cursos de capacitación a la familia se realizará mediante inscripciones y sorteo. Para facilitar la participación de los (as) cónyuges de los trabajadores convencionales nuevos o que nunca han realizado los cursos, se adelantarán sorteos en dos grupos:

1. Grupo de beneficiadas del programa
2. Grupo de no beneficiadas del programa.

Esta estrategia busca asignar cupos, dando oportunidad y prioridad a aquellas personas que no han sido beneficiadas por el programa, permitiendo de esta manera tener mayor cobertura.

ARTÍCULO 69°. DEFINICIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Para efectos de los Servicios Médicos se entenderá como familiares del Trabajador los siguientes:

- a) El cónyuge.
- b) A falta del cónyuge tendrá derecho la mujer u hombre con quien el asegurado este haciendo vida marital.
- c) Los hijos matrimoniales, extramatrimoniales reconocidos legalmente, adoptivos e hijastros, (as) menores de dieciocho (18) años, o de cualquier edad si son inválidos, cuando dependan económicamente del trabajador.

Handwritten mark resembling a stylized 'J' or 'L' with an arrow pointing up.

WVP

Handwritten initials 'AB'.

Handwritten initials 'K'.

19 JUL 2016



FB
X

- d) Los hijos (as) e hijastros (as) entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años cuando sean estudiantes de tiempo completo y dependan económicamente de sus padres.
- e) A falta de esposa (o) y de hijo (as), la madre del asegurado siempre; y el padre si es inválido o mayor de 60 años, y los hermanos (as) inválidos (as) que dependan económicamente del afiliado.
- f) El esposo(a) inválido(a) de la asegurada.
- g) A falta de la madre biológica, la madre adoptante o la mujer que le hubiere prodigado los cuidados propios de la madre, siempre que dependan económicamente del asegurado, circunstancia ésta que deberá probarse a satisfacción de la entidad respectiva.
- h) El padre biológico o adoptante mayor de sesenta años o inválido, siempre que dependa económicamente del trabajador, circunstancia ésta que deberá probarse a satisfacción de la entidad respectiva.
- i) Los padres del trabajador (a) soltero (a).

Para efectos de la presente Convención Colectiva se entienden por hijastros (as) los hijos (as) del cónyuge o compañero(a) permanente cuyo padre o madre biológico haya fallecido y dependan económicamente del trabajador(a). La calidad de hijastro (as) debe ser previamente comprobada a satisfacción por el área de Bienestar Integral de la Empresa.

ARTÍCULO 70°. DEFINICIÓN DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

Se entiende por calamidad doméstica, para los efectos de la presente Convención, los sucesos imprevistos o involuntarios que generen como consecuencia una erogación extraordinaria de dinero que afecte al trabajador, a su núcleo familiar o a su casa o morada por: terremoto, incendio o inundación, el hurto de las propiedades del trabajador, la enfermedad grave o intervención quirúrgica y hospitalización prolongada de los familiares del trabajador.

Para efectos de préstamos de calamidad doméstica se entiende por familiares los siguientes:

- El cónyuge o compañera(o) permanente del trabajador. Los padres que vivan o no con el trabajador y dependan económicamente de él.
- Los hijos (as) matrimoniales, extramatrimoniales reconocidos legalmente, adoptivos, hijastros (as), menores de dieciocho (18) años que vivan con los padres.
- Los hijos (as) mayores de dieciocho (18) años que estén estudiando, vivan o no con los padres y dependan económicamente de ellos.
- Los hijos(as) de cualquier edad si son inválidos, cuando dependan económicamente del trabajador y vivan con éste bajo el mismo techo.

↗

eff

WVP

FB

7 JUN 2018

79
77



- Las hijas solteras mayores de dieciocho (18) años que residan permanentemente con el trabajador y dependan económicamente de él.
- Los hermanos(as) que residan permanentemente con el trabajador y dependan económicamente de él.
- Los padres adoptivos
- El (la) suegro(a) del trabajador.

ARTÍCULO 71°. DOTACIÓN

La Empresa entregará a todos sus trabajadores tres (3) uniformes en el mes de junio y tres (3) uniformes en el mes de diciembre de cada año.

El tipo de uniforme será estipulado por el COPASST de acuerdo con el sitio y condiciones de trabajo.

La dotación se le renovará al trabajador por deterioro, con visto bueno del Supervisor, siempre y cuando esta dotación se refiera a la última entregada. Las botas de seguridad se entregarán como elemento devolutivo cuando las necesidades del servicio lo requieran.

ARTÍCULO 72°. CASINO

La Empresa continuará suministrando una (1) comida suficiente y de buena calidad al trabajador en su respectivo turno y en el casino de la Planta. Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda retirarse de su trabajo, la Empresa le suministrará alimentación en el respectivo lugar.

Igual derecho tendrán los trabajadores de Los Cholos a los cuales se les suministrará una (1) comida suficiente y de buena calidad, en el Club Jagua.

ARTÍCULO 73°. TRANSPORTE

La Empresa continuará prestando un servicio de transporte seguro, cómodo y climatizado a sus trabajadores, entre Montelíbano y las instalaciones de la Planta y viceversa, a la entrada y salida de cada jornada de trabajo.

La Empresa a través del contratista o en forma directa prestará el servicio de transporte a la entrada y salida de cada jornada y a la hora de almuerzo al lugar establecido por la Empresa, a los trabajadores que laboren en las instalaciones denominadas "Los Cholos", en el área de Mantenimiento Ciudadela.

Cuando un trabajador al servicio de la Empresa fallezca y el sepelio se lleve a cabo en el departamento de Córdoba, pero en Municipio distinto a Montelíbano, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores y familiares dos (2) buses para la asistencia al mismo.

J

88

WVP

77

7 JUL 2016



El administrador del contrato de transporte realizará cada 3 meses una reunión con el proveedor en el Comité de Concertación Laboral para hacer una revisión del servicio y validar la funcionalidad del mismo. Si excepcionalmente se presenta una circunstancia que lo amerita podrá celebrarse una reunión extraordinaria para estudiar la problemática del caso.

ARTÍCULO 74º. CAPACITACIÓN

La Empresa seguirá fomentando su política de capacitación a nivel técnico o tecnológico mediante el área de entrenamiento y desarrollo, para tal fin desarrollará cursos de capacitación y entrenamiento a través de recursos internos de la Empresa y convenios con Institutos Tecnológicos, Universitarios y el SENA para certificar las diferentes competencias laborales en la empresa. Estas instituciones expedirán certificación de los cursos hechos por el trabajador.

La Empresa capacitará, de acuerdo con sus normas funcionales, a todos sus trabajadores involucrados en la rama de mantenimiento y el proceso cuando se utilicen equipos nuevos y/o adopten nuevas tecnologías inherentes a la producción de Ferroniquel y minerales asociados o en liga íntima.

En el evento de que un trabajador sufra un accidente durante el transporte desde o hacia el lugar de donde se realice capacitación debidamente programada por CMSA, éste será considerado para todos los efectos legales como un accidente con ocasión del trabajo.

Certificación SENA Proceso de Voladura

La Empresa otorgará una categoría a las personas que se acrediten ante el Centro Nacional Minero del SENA para el proceso de Voladura en Cerro Matoso S.A. Este beneficio aplica para las personas que ejercen en el momento, los que a futuro ejecuten la labor y obtengan la acreditación.

ARTÍCULO 75º. CLUB JAGUA Y RECREACIÓN

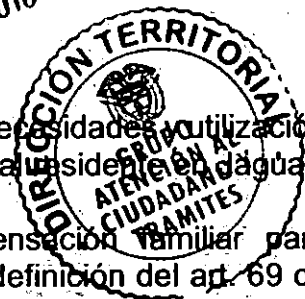
1. Todos los trabajadores de la Empresa y su grupo familiar tendrán derecho y podrán disfrutar de los servicios de recreación, cultura y deportes disponibles en dicho Club. El monto de consumo fijado para cada trabajador será de Doscientos mil pesos (\$200.000) mensual, los cuales se descontarán quincenalmente por nómina. La Empresa seguirá cubriendo los costos que generen los servicios de recreación, cultura y deporte como también los de mantenimiento y dotación.

Cada socio tendrá derecho a llevar hasta cinco (5) invitados; en caso de visitas de familiares y/o amigos de los trabajadores; la empresa aceptará ampliar el número de visitantes. Para tal efecto deberán solicitar anticipadamente ante el Supervisor de turno de Protección y Servicios, quien decidirá si autoriza el ingreso.

En todo caso el número de visitantes será máximo de quince (15).

14 JUL 2016

87
79



El Club tendrá una carta de alimentos y bebidas que se adecuará a las necesidades de utilización del servicio y se compromete a prestar servicio a domicilio para personas residentes en Jagua.

2. La Empresa mantendrá el convenio con una Caja de Compensación Familiar para realizar paseos para la recreación del trabajador y su grupo familiar (definición del art. 69 de la CCTV) debidamente inscritos. La Empresa además de su aporte contribuirá con el 50% del aporte del trabajador del valor correspondiente a la categoría registrada ante la caja de Compensación. Dichos eventos cubrirán a todas las Unidades de Negocio por una sola vez al año y serán coordinados por el área de Bienestar integral.

A partir de la firma de la presente convención la Empresa y el Sindicato se comprometen adelantar en forma conjunta las acciones necesarias ante la Caja de Compensación Familiar, para que esta entidad dentro de sus obligaciones y autonomía desarrollen planes y acciones para coordinar en forma permanente programas recreativos y vacacionales en sus sedes y promueva el intercambio de estos servicios con otras Cajas de Compensación Familiar del país, haciendo las divulgaciones necesarias para que todos sus afiliados se informen de tales programas y puedan participar y disfrutar de los mismos.

Este tipo de actividades deben cumplir con la política de Gestión Integral de la Empresa.

Con el fin de facilitar las vacaciones o el descanso de los trabajadores, la Empresa pondrá a su disposición los dos apartamentos que tomará en arriendo en Coveñas, estos se alquilarán de acuerdo con su disponibilidad.

La Empresa continuará otorgando a sus trabajadores un crédito de nueve (9) meses, sin intereses, para la adquisición de tiquetes aéreos, teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento del trabajador.

3. La Administración del Club Jagua carnetizará a todos los trabajadores que han salido pensionados o jubilados, cónyuge e hijos menores de dieciocho (18) años, con el propósito de brindarles el acceso a la recreación.

4. Los trabajadores, jubilados y pensionados podrán cancelar el consumo en el Club Jagua en efectivo.

Mejoramiento Club Jagua

Durante la vigencia de la CCTV, la Empresa se compromete a construir, mejorar las instalaciones y la prestación del servicio en el Club Jagua en los siguientes aspectos:

- a) La Administración del Club Jagua garantizará que el comedor privado del Club Jagua será utilizado única y exclusivamente para servicio de comedor.
- b) La Empresa continuará con la actual política de subsidio de alimentos y bebidas no alcohólicas en el Club Jagua. Los incrementos anuales de los precios de estos artículos que se hagan en virtud del contrato suscrito con el proveedor correspondiente, en ningún

Handwritten arrow pointing upwards and to the right.

Handwritten initials 'AB'.

Handwritten initials 'WVP'.

Handwritten mark resembling a stylized 'Z' or '2'.

14 JUL 2016

82
80

caso serán superiores al IPC nacional causado.

- c) La Empresa costeará en un 100% las actividades recreativas organizadas en periodos de vacaciones escolares.



Asamblea de socios club Jagua

Los cuatro (4) representantes de los trabajadores en el Comité de Actividades serán nombrados por la Junta Directiva del Sindicato, por un periodo de un (1) año.

Las actividades se referirán a aspectos recreativos y culturales y sobre esos aspectos el comité dictará su propio reglamento.

ARTÍCULO 76°. REGALOS NAVIDEÑOS

La Empresa, en el mes de diciembre de cada año, efectuará una reunión con los hijos (as) e hijastros (as) (Art. 69°) de los trabajadores que sean menores de doce (12) años de edad y se encuentren debidamente registrados en los archivos del área de Recursos Humanos, con el objeto de hacerles entrega de un presente.

ARTÍCULO 77°. FIESTA DEL MINERO

La Empresa patrocinará anualmente, durante la vigencia de la presente Convención, en las instalaciones del Club Jagua una fiesta nocturna que se celebrará en el mes de julio.

Para el personal que no asista a esta fiesta por encontrarse laborando, la Empresa le programará una fiesta para estos trabajadores incluyendo a su cónyuge debidamente registrado en la Empresa.

Además, la Empresa se compromete a seguir brindando la atención acostumbrada en este evento.

El Comité de Concertación Laboral – subcomité de Cultura decidirá la escogencia de las agrupaciones musicales para la celebración del día del minero.

ARTÍCULO 78°. BONO DE FIRMA DE CONVENCIÓN

La Empresa reconocerá a los trabajadores con contrato vigente con CMSA a la firma de la presente convención colectiva, un bono de ocho millones de pesos (\$8.000.000), pagaderos así:

- La suma de tres millones de pesos (\$3.000.000), pagaderos en la segunda quincena de Junio de 2016.
- La suma de Cinco Millones de Pesos (\$5.000.000) en la segunda quincena de septiembre de 2017.

WVP

85

86

19 de Julio 2016

83
81

ARTÍCULO 79°. CONTRATO SINDICAL

Durante la vigencia de la presente CCTV 2016 – 2018, La Empresa y sindicato garantizarán la viabilidad de poner en marcha un contrato sindical bajo los lineamientos de la Ley 1429 del 28 del 2010, sin que se incurra en conflicto de interés de acuerdo con las normas de la Empresa. Lo anterior se desarrollará en el Comité de Concertación Laboral.



ARTÍCULO 80°. PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

La Empresa se compromete a hacer imprimir un folleto con el texto de la Convención Colectiva de Trabajo en un número no inferior a quinientos (500) ejemplares, de los cuales hará entrega a cada uno de los trabajadores de un ejemplar. La Empresa entregará los ejemplares restantes al Sindicato a más tardar 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se firme la presente CCTV.

La portada del folleto de la Convención Colectiva de Trabajo llevará el logotipo de la Empresa y del Sindicato.

ARTÍCULO 81°. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo (CCTV) tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir del 1° de enero del año 2016, hasta el 31 de diciembre del año 2018.

ARTÍCULO 82°. LEYES Y DECRETOS POSTERIORES A LA FIRMA DE LA PRESENTE CONVENCIÓN.

Si durante la vigencia de la presente CCTV, se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los trabajadores que los contenidos en ella y que obliguen a la Empresa, prevalecerán aquellas nuevas normas o Decretos.

ARTÍCULO 83°. MEJORAMIENTO DE PRODUCTIVIDAD

A partir de la vigencia de la CCTV 2016-2018, el Sindicato se compromete a trabajar en equipo con la Empresa, para motivar e impulsar a los trabajadores a que presenten iniciativas que ayuden al mejoramiento de la productividad y el ahorro de costos.

ARTÍCULO 84° CIUDADELA, JAGUA, CASA BETANCI Y JARAGUAY Y PENSIONES FUNDACIÓN EDUCATIVA MONTELÍBANO

La Empresa garantizará durante la vigencia de la CCTV que mantendrá los precios de los arrendamientos en ciudadelas, Jagua, Jaraguay, Betanci, Paimaná y Tacasaluma; al igual que el pago de las pensiones, incluyendo la sección inglesa, en el Colegio Fundación Educativa Montelíbano, y el consumo razonable en los servicios y el mantenimiento.

ARTÍCULO 85° JARDÍN PERSONITAS

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'J'.

WVP

Handwritten initials 'JF'.

Handwritten initials 'JF'.

84
82

La Empresa otorgará un auxilio único anual al Jardín Personitas durante la vigencia de la CCTV 2016-2018, para el sostenimiento y mejoramiento del Jardín Personitas, adicionalmente continuará prestando el servicio de mantenimiento locativo. La Empresa informará al Comité de Concertación Laboral una vez haya realizado el desembolso del respectivo auxilio.

La Empresa efectuará auditorías al Jardín Personitas, con el propósito de asegurarse el buen manejo de los recursos aportados por Cerro Matoso S.A.

ARTÍCULO 86° COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Las actas extra convencionales cuyo objetivo no haya sido cumplido con anterioridad a la firma de la presente Convención colectiva 2016 - 2018 suscrita entre la Empresa y el Sindicato y que no sean contrarios al presente acuerdo en todo o en parte continuarán vigentes y serán parte integral de presente Convención Colectiva de Trabajo.

Handwritten mark consisting of a vertical line with an arrow pointing upwards and to the right.

94 JUL 2018



Handwritten signature or initials.

WVP

Handwritten mark at the bottom right corner.

83-83

GLOSARIO

- ARL: Administradora de Riesgos Laborales
- CCTV: Convención Colectiva de Trabajo Vigente
- CMSA: CERRO MATOSO S.A.
- COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- FEM: Fundación Educativa de Montelíbano
- FPZ: Fundación Panzenú
- HSE: Salud, Seguridad y Ambiente
- PAI: Programa Ampliado de Inmunizaciones
- POS: Plan Obligatorio de Salud

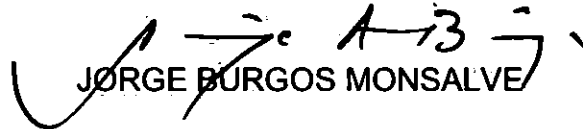
14 JUL 2018



Por la Empresa

Por el Sindicato


HONORIO CASTAÑEDA CRESPO


JORGE BURGOS MONSALVE

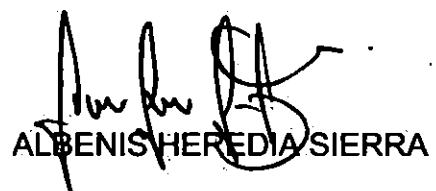

WHILMAR VARGAS PUELLO


JORGE IVAN CORREA PADILLA


ELIANA CALDERON LEGUIZAMON


ROBER JARABA ARROYO


YOHN SERNA CARMONA


ALBENIS HEREDIA SIERRA

WVP

27

14 JUL 2016

84



9023466

Montelíbano Córdoba, Noviembre 14 de 2015

Señor:
JORGE BURGOS MONSALVE
Presidente Sintramineros

Montelíbano,

Adjunto al presente le hago entrega de dos(02) folios, que contienen copia de la constancia de deposito del cambio de junta directiva de la Organización Sindical SINTRAMINEROS, con domicilio en este municipio.

Lo anterior para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 371 del CST, y lo ordenado en la sentencia C-465 del 14 de Mayo de 2008 de la Corte Constitucional.

Atentamente,



LUIS ENRIQUE VILLADIEGO SANCHEZ
Inspector de Trabajo de Montelíbano



**CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CAMBIOS DE JUNTA DIRECTIVA,
SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL
DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

87 85
Versión: 1.0

Fecha: Marzo 20 de 2015

Dirección Territorial de Córdoba
Inspector de Trabajo Montelibano

Número 10

CIUDAD:	Montelibano	FECHA:	13 / 11 / 2015	HORA:	4:30 P.M.
---------	-------------	--------	----------------	-------	-----------

ORGANIZACIÓN SINDICAL

NOMBRE	Sindicato de Trabajadores de la Producción de Feno Niquel de la Empresa CERRO MATOSO SA "Sintramineros"				
DOMICILIO PRINCIPAL (Incluir Dirección y Correo Electrónico)	Montelibano - Córdoba				
GRADO	1° Sindicato	<input checked="" type="checkbox"/>	2° Federación	<input type="checkbox"/>	Confederación
CLASIFICACIÓN SINDICATO	Empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	Industria	<input type="checkbox"/>	Oficios Varios
	Rama de Actividad Económica				
No. de Deposito del Acta de Constitución	10		Fecha:	13	11 / 2015
CAMBIOS	MUNICIPIO	TOTAL	PARCIAL		
JUNTA PRINCIPAL	Montelibano		X		
SUBDIRECTIVA SECCIONAL					
COMITÉ SECCIONAL					



DATOS DE QUIEN SOLICITA

NOMBRES Y APELLIDOS	ALBENIS DE JESUS HEREDIA SIERRA		
IDENTIFICACIÓN	78.298.228	CARGO	Secretario

INTEGRANTES

PRINCIPAL			SUPLENTE		
NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO
JORGE ALBERTO BURGOS MONSALVE	78.304.812	Presidente	ADALBERTO ENAMORADO CARDENAS	6.889.730	Primer Suplente
ROBER EMIRO JARABA ARROYO	8.047.060	Vicepresidente	WILSON PEREZ SANCHEZ	78.296.971	Segundo Suplente
ALBENIS DE JESUS HEREDIA	78.298.228	Secretario	RAFAEL CORNADO ALTAMAR	78.299.275	Tercer Suplente
ABELARDO AMADOR VILLADIEGO	8.202.678	Tesorero	JORGE IBAN CORREA PADILLA	78.302.247	Cuarto Suplente
NAIRO MARTIN GUERRA CONDE	78.295.699	Fiscal	JOSE LEONET CARMONA	8.691.638	Quinto Suplente

REQUISITOS (Artículo 365 C.S.T, subrogado L.50/90 art.45.)

DOCUMENTOS	ANEXA		No. DE FOLIOS
	SI	NO	
1. Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2. Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
3. Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
4. Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de identidad, y cargos que les fueron asignados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
TOTAL FOLIOS			7

86



**CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE
CAMBIOS DE JUNTA DIRECTIVA,
SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL
DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

Código: IVC-PD-08-F02

Versión: 1.0

Fecha: Marzo 20 de 2012

17 JUL 2016

NOTIFICACIONES	

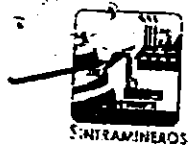


Lo anterior dando cumplimiento del artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 52 del Decreto 2153 de 1992, acatando lo ordenado en la sentencia C-465 del 14 de mayo de 2008, artículo primero proferida por la Corte Constitucional

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

LUIS ENRIQUE VILLADIEGO SANCHEZ
Inspector de Trabajo de Montellbano

ALBENIS DE JESUS HEREDIA SIERRA
El Depositante



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONIQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.
"SINTRAMINEROS"
NTT: 900619303-1
Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013
Filia CGT - CSA - CSI
TEL: 7626511

4 JUL 2016

CGT

Montelibano, 17 de febrero de 2016

Doctor
LUIS ENRIQUE VILLADIEGO SANCHEZ
Inspector de Trabajo de Montelibano



015
Febrero 17-2016
3:06 PM.
15
El Inspector

ASUNTO:

Enviando Acta de Asamblea Organización Sintramineros 12 de Febrero de 2016.

Cordial saludo,

Por medio del presente se le envia Acta de Asamblea Extraordinaria de Afiliados de la Organización sindical Sintramineros de fecha 12 de Febrero de 2016

Agradeciéndole de antemano su colaboración

Se anexa 14 folios

Atentamente,

JORGE BURGOS MONSALVE
Presidente Sintramineros

ALBENIS HEREDIA SIERRA
Secretario Sintramineros

Urbanización El Triángulo Lote 10ª Manzana C - Teléfono: 7623817 - 3105357541
Email: sintramineros13@hotmail.com



Montelíbano 12 de febrero de 2016.

Acta de Asamblea extraordinaria Afiliados a Sintramineros

Orden del día.

- 1° Himnos (Nacional y de los trabajadores)
 - 2° Llamada a lista y verificación del quorum.
 - 3° Lectura y aprobación del acta anterior.
 - 4° Aprobación de nuevos Socios.
 - 5° Palabras del Presidente de Sintramineros.
 - 6° Palabras de invitados.
 - 7° Palabras del Asesor Jurídico.
 - 8° Aprobación Pliego de peticiones.
 - 9° Elección Comisión Negociadora
- Proposiciones, Conclusiones y Tareas.

Desarrollo.

- 1° Se entonan los Himnos, Nacional y de los Trabajadores
 - 2° Al llamado a lista contestaron presente 112 afiliados, constatándose quorum reglamentarios para deliberar.
 - 3° Lectura y aprobación del acta anterior.
- Luego de leída el acta anterior está es aprobada por unanimidad.





4° Aprobación de nuevos socios.

No hubo aprobación de nuevos socios

5° El **presidente de Sintramineros, Jorge Burgo Monsalve**. Se dirige a la honorable asamblea informando de los pormenores de la actual situación de Sintramineros y de las anteriores negociaciones realizadas en CMSA, de igual forma expresa que Sintramineros no se identifica con los afiliados con doble militancia por considerarlo como falta a la moral, asimismo anuncia que nuestro eslogan se está poniendo en práctica y que en ningún momento Sintramineros obedece a intereses mezquinos y politiqueros, que el enfoque de la organización es la preservación de la fuente de empleo y la estabilidad laboral de los trabajadores en CMSA.

6° Invitado, **Julio Roberto Gómez**, expresa saludos a los afiliados de Sintramineros y agradece la invitación para hacer presencia en la realización de la asamblea, resalta los avances de Sintramineros como organización sindical y sugiere que hay que seguir construyendo y propendiendo en la parte social; invita a los afiliados de Sintramineros a tener claro el horizonte sindical y que se sientan orgullosos de pertenecer a esta organización, asimismo envía un mensaje acerca de defender los derechos de los trabajadores, ya que estos deben prevalecer ante cualquier situación, informa que la CCT de CMSA es una conquista de todos los trabajadores convencionales que han hecho parte de esta empresa. Expresa que el sindicalismo en Colombia cada vez está más acorralado y que se requiere de cambios en el modelo operativo de estos. Por otra parte le sugiere a la honorable asamblea que de aprobarse el pliego de peticiones se le den plenos poderes a la comisión negociadora, para que este sea presentado en el momento que se considere adecuado y asimismo la comisión negociadora debe estar acompañada por la CGT, a través del secretario de la seccional Córdoba y sí, en algún momento se requiere la presencia de Julio Roberto Gómez, el estará en total disposición para acompañar y asesorar este proceso; por otro lado hace un recuento de la actualidad nacional e informa de la relación que esta guarda de manera directa con diferentes aspectos sociales de los colombianos y por ultimo informa de la convocatoria del paro nacional, que será realizado con diferentes gremios del país, el día 17 de marzo del presente año.

Urbanización El Triángulo - Lote 10ª Manzana C - Teléfono: 7623817

Email: sintramineros13@hotmail.com



91
14 JUL 2018
CGT



La asamblea solicita a Nairo Guerra y a José Carmona que les informen la razón por la cual no se inscribieron para las votaciones, lo anterior es por ellos encontrarse en una propuesta de la asamblea anterior.

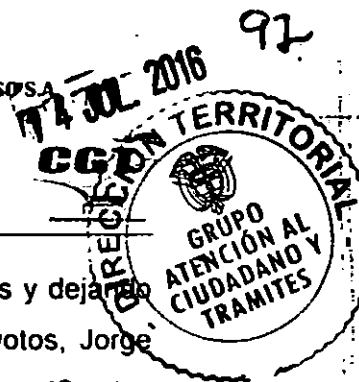
José Carmona, abduce tener todas las intenciones, pero inconvenientes de salud de un familiar lo pueden mantener fuera de Montelibano por tiempos que no a previsto y esto lo puede tener ausente de la mesa de negociación.

Nairo Guerra informa a la asamblea de los motivos por los cuales no se inscribió a elecciones de comisión negociadora y es atendiendo el llamado de la CGT que lo designó como asesor para el proceso de negociación entre CMSA y Sintramineros, argumenta que esto brinda la oportunidad de tener un miembro más de la junta dentro del grupo de negociadores, lo cual es de más aprovechamiento en dicho proceso, claro que si la asamblea lo considera él puede hacer parte de la propuesta planteada por el sr Pertuz y acompañar en todo momento dicha negociación, pero enfatiza que esto puede lesionar las aspiraciones de los candidatos que representan las minorías y por tal razón hace un llamado a tomar la mejor decisión.

Ángel Delgado, expresa conceptos jurídicos e informa que hay un limbo en cuanto a la propuesta de la asamblea y la convocatoria por la cual se cita a inscripciones a votaciones para conformar comisión negociadora; lo anterior hay que tenerlo muy presente para no caer en errores que lleguen a viciar este proceso.

La asamblea no logra ponerse de acuerdo con relación a las propuestas planteadas y en vista de lo anterior, el presidente de Sintramineros informa que lo más sano es darle continuidad al orden del día aprobado y se procede dar paso a realizar las votaciones.

Para dar inicio a este proceso se instala una urna de madera asegurada con un candado, las llaves reposan en manos del fiscal de la organización, asimismo se nombran dos veedores por parte de los afiliados, Daimer Mora y José Trespacios. La votación se realiza verificando el listado de afiliados con cada uno de los votantes, una vez realizada las votaciones se dio paso al escrutinio, donde se obtuvieron 95 tarjetones marcados de los cuales uno se anuló por cumplir con lo estipulado en la convocatoria, dentro los cuales 8 hacen parte de los trabajadores del turno de tarde, que votaron en la porteria de CMSA.



Una vez hecho es conteo de los votos se obtuvieron los siguientes resultados y dejaron como principales a los siguientes trabajadores, Jorge Burgo Monsalve, 87 votos, Jorge Correa Padilla 74 votos, Robert Jaraba Arroyo, 53 votos, Albenis Heredia Sierra, 49 votos y como Suplentes a los señores Wilson Perez Sánchez, 23 votos, Abelardo Amador Villadiego, 14 votos, Luis bedoya Pinto, 14 votos, Juan Carlos Arango 13 votos

Eduardo Benítez 7 votos, Orlando de hoyos, 4 votos, Edgar Franco 1 voto, Maximiliano Trespacios 2 votos, Kevin Pantoja 4 votos, Nilson Guerra 13 votos y Rafael coronado 13 votos

Proposiciones y conclusiones.

Jorge Burgo Monsalve, propone que se le den plenos poderes a la comisión negociadora concerniente en el manejo de los recursos del sindicato, con todo lo relacionado con la negociación colectiva.

Aprobado por unanimidad.

Julio Roberto Gómez propone que Nairo Guerra Conde, Se nombre como asesor de la comisión negociadora del pliego de peticiones, aprobado por unanimidad.

Jorge burgo propone auxilio para el compañero Jhon Jader Marin Rojas, por valor de \$ 10. 000, por cada afiliado, lo anterior es bajo solicitud expresamente escrito del Marin, a la honorable asamblea.

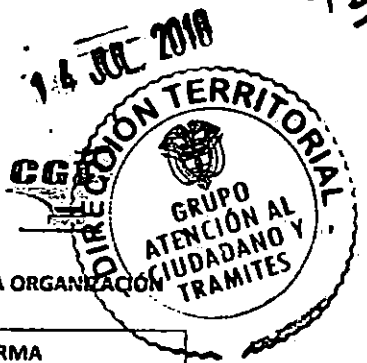
Siendo las 8:10 pm y agotado el orden del día aprobado se da por terminada la asamblea


JORGE ALBERTO BURGOS MONSALVE
Presidente Sintramineros


ALBENIS HEREDIA SIERRA
Secretario Sintramineros



"SINTRAMINEROS"
N° 9900619303-1
Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013
Filia CGT - CSA - CSI



FIRMAS DE ASISTENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS

	NOMBRE Y APELLIDOS	CODIGO ISAP	C.C	FIRMA
1	ACEVEDO FLOREZ MASSEL ARMANDO	20053496	17958229	<i>[Signature]</i>
2	ACOSTA PACHECO RAFAEL ALBERTO	20014842	12,539,094	<i>[Signature]</i>
3	AGUILAR VARGAS LEISER DE JESUS	20014591	78 299 477	
4	ALDANA HERNANDEZ CARLOS ALFONSO	20014577	78299060	<i>[Signature]</i>
5	ALDANA HOYOS EDINSON RAMON	20025686	71388264	<i>[Signature]</i>
6	ALVARADO ARROYO LIXANDER ALFREDO	20014405	8046579	<i>[Signature]</i>
7	ALVIS JASSAN NASSER ARGEL	20014474	70136711	
8	ALVIS WILCHES OSCAR DAVID	20065136	1 063 283,295	
9	AMADOR VILLADIEGO ABELARDO	20014746	8202678	<i>[Signature]</i>
10	ANDRADE MEDRANO ELKIN JULIO	20014489	72 184 451	<i>[Signature]</i>
11	ANGULO VEGA LUIS GUILLERMO	20053606	1063284045	
12	ARANGO MIRANDA JUAN CARLOS	20014603	78300585	<i>[Signature]</i>
13	ARREGOCES CUELLO CARLOS ALBERTO	20057617	85470355	<i>[Signature]</i>
14	ARRIETA BRACAMONTE GUSTAVO ALFREDO	20014604	78 300 704	
15	ARRIETA HERRERA LUIS MIGUEL	20057405	78587451	<i>[Signature]</i>
16	ASSIA URIBE ALEXANDER LUIS	20053605	78589351	<i>[Signature]</i>
17	BALCAZAR MEZA FRANKY HERNANDO	20025683	71 389 374	<i>[Signature]</i>
18	BALDOVINO GONZALEZ ALBERTO MANUEL	20015064	78293398	<i>[Signature]</i>
19	BALMACEDA SALGADO EMIS	20027122	92259934	<i>[Signature]</i>
20	BARON OSUNA OSVALDO	20015188	92495702	<i>[Signature]</i>
21	BAVILONIA MORA JULIO MIGUEL	20014899	15 667 285	<i>[Signature]</i>
22	BEDOYA PINTO LUIS JOSE	20062760	84094146	<i>[Signature]</i>

3
4
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17

74 JUL 2016



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

MT 9000618303-1
Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013
Filia CCI - CSA - CSI



FIRMAS DE ASISITENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS

23	BENITEZ GONZALEZ PEDRO MANUEL	20053497	78 297 664		
24	BENITEZ HURTADO EDUARD ANTONIO	20057407	78 301 749	<i>[Signature]</i>	18
25	BERTEL GUERRA RAFAEL	20040511	78299280	<i>[Signature]</i>	19
26	BERTEL GUERRA URIEL DE JESUS	20014560	78 297 877		
27	BERTEL ROCHA RAFAEL AUGUSTO	20015187	92 275 400	<i>[Signature]</i>	20
28	BLANCO BRACAMONTE SANTIAGO MANUEL	20014654	78 764 084	<i>[Signature]</i>	21
29	BLANQUISETH SALGADO JOSE JULIAN	20014583	78299201	<i>[Signature]</i>	22
30	BURGOS MONSALVE JORGE ALBERTO	20014628	78304812	<i>[Signature]</i>	23
31	CAAMAÑO FLOREZ MANUEL AUGUSTO	20057353	78295539	<i>[Signature]</i>	24
32	CAMARGO TOBÓN JONATHAN ANDRES	20063469	1038095584		
33	CARDENAS SANCHEZ JOSE LUIS	20015376	78294773	<i>[Signature]</i>	25
34	CARMONA ARRIETA JOSE LEONET	20014753	8691638	<i>[Signature]</i>	26
35	CAUSADO CONTRERAS JUAN GREGORIO	20014686	92555360	<i>[Signature]</i>	27
36	CAUSIL VILLALBA ALFREDO MANUEL	20014644	78 739 555	<i>[Signature]</i>	28
37	CERVANTES ALVIS DEVIS JOSE	20057400	78303526	<i>[Signature]</i>	29
38	CERVANTES ORTEGA LUIS CARLOS	20057026	78302355		
39	CHICA ECHEVERRY HERNANDO MIGUEL	20014420	10894660	<i>[Signature]</i>	30
40	CORDOBA ALVAREZ VICTOR HUGO	20014559	78297771	<i>[Signature]</i>	31
41	CORENA PACHECO OMAR ENRIQUE	20015088	78295453		
42	CORENA RICARDO JULIO EMIRO	20015039	78 291 845		
43	CORONADO ALTAMAR RAFAEL ALBERTO	20014584	78299275	<i>[Signature]</i>	32
44	CORREA PADILLA JORGE IVAN	20025688	78302247	<i>[Signature]</i>	33



Mirian Luz Triana, se dirige a la asamblea y les informa que hay que tener tres cosas pendientes, saber acordar el pliego, nombrar comisión negociadora y que esta tiene mucha responsabilidad, la cual debe ser acompañada y contar con el respaldo de la base de Sintramneros, asimismo que la preparación del paro nacional es en reproche por el aumento en el salario mínimo de los colombianos y se despide agradeciendo a los afiliados y a la junta directiva de Sintramneros por haberlos invitados a la asamblea.

7° El Asesor Jurídico Ángel delgado, invita a la honorable asamblea a tomar la mejor decisión en este proceso de elección de comisión negociadora e informa que estará acompañando este proceso como asesor.

8° Aprobación de pliego de peticiones con las respectivas correcciones realizadas. El sr presidente de Sintramneros, somete aprobación el pliego de peticiones y este es aprobado por unanimidad.

9° Elección comisión negociadora. Teniendo presente una propuesta realizada en la asamblea de 21 de diciembre de 2016, por Gabriel Pertuz, se pone a consideración de la honorable asamblea dicha propuesta, la cual indica que los principales de comisión negociadora la conformen, Nairo Guerra, José, Carmona, Jorge Burgo y Jorge correa. Asimismo Enrique Saumeth, dice que hay que ser sabios a la hora de elegir la comisión negociadora y propone a la asamblea que se nombren como principales a, Jorge Burgo, Jorge Correa, Robert Jaraba y a Wilson Perez y que los suplentes se elijan por votaciones, argumenta que esta sería una comisión que reúne miembros de varias áreas de trabajo, además informa que los señores Nairo guerra y José Carmona, no se inscribieron para participar como candidatos en las votaciones de comisión negociadora.

Dairo Pacheco y Roberto Estupiñan, toman la palabra y respaldan la propuesta del sr Pertuz.

Nilson Guerra, hace saber su preocupación acerca que los trabajadores con menos tiempo en la empresa y que no hagan parte de los principales en la comisión negociadora y propone que se incluya un principal del régimen actual de contratación, teniendo presente las propuestas anteriores.

74 JUN 2018



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERROVIEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

"SINTRAMINEROS"
Nº 9900619303-1

Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013

Filia CGT - CSA - CSJ



FIRMAS DE ASISITENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS

✓ 45	CRUZ GOMEZ MILTON EDUARDO	20014640	786891637	<i>[Signature]</i>	
✓ 46	CUABA ARRIETA APOLINAR	20062681	1069471438	<i>[Signature]</i>	34
✓ 47	DE HOYOS MERCADO ORLANDO MANUEL	20014885	15309831		
✓ 48	DE LA OSSA BLANCO JAIRO ANTONIO	20014551	78 297 232	<i>[Signature]</i>	35
✓ 49	DE LA OSSA LOZANO ALEJANDRO JOSE	20014529	78294835	<i>[Signature]</i>	
✓ 50	DIAZ MATIAS LEVIS ALFONSO	20015076	78 294 511	<i>[Signature]</i>	36
✓ 51	DURAN SIERRA GIOVANNY	20053488	1063279595		
✓ 52	DURANGO LUNA BLADIMIRO JOSE	20057044	7 378 088		
✓ 53	ENAMORADO CARDENAS ADALBERTO	20014736	6889730	<i>[Signature]</i>	37
✓ 54	ESPEJO PETER	20057310	8373006	<i>[Signature]</i>	38
✓ 55	ESPINOSA DURANGO CARLOS ALBEIRO	20057330	8 337 025	<i>[Signature]</i>	39
✓ 56	ESPINOSA ROLDAN JOSE LUIS	20014536	78295548	<i>[Signature]</i>	40
✓ 57	ESTUPIÑAN VEGA LUIS ROBERTO	20014655	79189379	<i>[Signature]</i>	41
✓ 58	FADUL ALVAREZ MARTIN EDUARDO	20057331	92 508 592	<i>[Signature]</i>	42
✓ 59	FADUL SIERRA LUIS MIGUEL	20056530	1102795336		
✓ 60	FERNANDEZ PUERTA UBER MANUEL	20056775	78303741	<i>[Signature]</i>	43
✓ 61	FLOREZ CAVADIA ONALVIS OMAR	20056823	10952079		
✓ 62	FLOREZ MEZA GUSTAVO	20015050	78292359		
✓ 63	FORTICH HOYOS JORGE LUIS	20015086	78295418		
✓ 64	FRANCO GARCIA EDGAR DE JESUS	20014687	92556257		
✓ 65	FUENTES ROMERO ELKIN MANUEL	20057045	98652138		
✓ 66	GANDIA MORA MANUEL IVAN	20014562	78297968	<i>[Signature]</i>	44

14 JUL 2016



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

"SINTRAMINEROS"

MIT 9900619303-1

Registro Estadístico No. 003 del 10 de mayo de 2013

Fila CGT - CSA - CSI



FIRMAS DE ASISTENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS

67	GARAVITO ECHAVERRIA JUAN CARLOS	20014677	91 440 048	<i>[Signature]</i>	45
68	GARCES RAMOS JUAN GABRIEL	20053605	1063276818	<i>[Signature]</i>	46
69	GARCIA APONTE GIOVANNY ISAAC	20015082	78295325		
70	GARCIA RUA ENOR FRANCISCO	20053489	1 038 107 125	<i>[Signature]</i>	47
71	GARCIA VILLADA GABRIEL JAIME	20014558	78 297 675	<i>[Signature]</i>	48
72	GOMEZ ARIAS ANDRES SIMON	20054893	78 304 030		
73	GONZALEZ ALBERT YESSIT	20014486	71 994 330	<i>[Signature]</i>	49
74	GONZALEZ SOTO ARTURO MIGUEL	20014519	78294026	<i>[Signature]</i>	50
75	GRACIA CABARCA JESUS ROBERTO	20062680	78303473	<i>[Signature]</i>	51
76	GRACIA PAYARES LUIS ENRIQUE	20014919	18936046	<i>[Signature]</i>	52
77	GUERRA CONDE NAIRO MARTIN	20015093	78295699	<i>[Signature]</i>	53
78	GUERRA GONZALEZ JADER ANTONIO	20014631	78321619	<i>[Signature]</i>	54
79	GUERRA GONZALEZ JOSE LUIS	20025687	78 302 792		
80	GUERRA MARQUEZ NILSON JOSE	20033546	78303715	<i>[Signature]</i>	55
81	GUERRA SEGURA HEDER ENRIQUE	20057414	1 063 276 488		
82	GUERRA VELLOJIN JORGE LUIS	20057438	78 299 472		
83	GUTIERREZ MARTINEZ GUSTAVO LUIS	20015081	78295237		
84	GUZMAN AYALA MAURICIO ALBERTO	20053491	1063281642		
85	HEREDIA SIERRA ALBENIS DE JESUS	20014564	78 298 228	<i>[Signature]</i>	56
86	HERNANDEZ SIERRA JULIO CESAR	20053495	1063278167		
87	HERNANDEZ BLANCO IVAN DE JESUS	20014446	15872413	<i>[Signature]</i>	57
88	HERNANDEZ RODRIGUEZ MARIO ENRIQUE	20014454	18760936	<i>[Signature]</i>	



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

"SINTRAMINEROS"

NIT 9900619303-1

Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013

Fija CGT - CSA - CSI

14 JUN 2016
CGT



FIRMAS DE ASISITENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACION SINDICAL SINTRAMINEROS

89	JARABA ARROLLO ROBER EMIRO	20014407	8047060	<i>Rober Jaraba</i>	58
90	JARABA GUERRA EDWARD ENRIQUE	20025685	78299931	<i>Edward Jaraba</i>	59
91	JIMENEZ SILDARRIAGA DIOLMAR	20069127	98631699	<i>Diolmar Jimenez</i>	60
92	LLORENTE FLOREZ CARMELO FRANCISCO	20057124	78032191	<i>Carmelo</i>	61
93	LOBO RAMIREZ ANUAR DE JESUS	20014744	8 047 671	<i>Anuar Lobo</i>	62
94	LONDOÑO VILLADA RICARDO ANTONIO	20057404	98707727	<i>Ricardo A Londoño</i>	63
95	LOZANO LOZANO CARMELO	20015030	78291340		
96	LOZANO VERGARA EDINSON ASDRUBAL	20016007	8834497	<i>Edinson</i>	64
97	MADERA VILLADIEGO ALEJANDRO EMIRO	20014531	78 295 132	<i>Alejandro Madera</i>	65
98	MALVACEDA VILLORINA OSCAR YAIR	20062892	78301486	<i>Oscar Malvaceda</i>	66
99	MARCELO HERRERA ALVARO JAVIER	20070836	1148435708		
100	MARIN ROJAS JHON JADER	20057122	14011025	<i>Jhon Marin</i>	67
101	MARRUGO RINCON ARTURO	20015865	73 129 481	<i>Arturo</i>	
102	MARTINEZ BERRIO ALEX ARLEY	20054694	78305756	<i>Alex Martinez</i>	68
103	MARTINEZ ARRIETA JAVIER DAVID	20068912	78 589 906	<i>Javier Martinez</i>	69
104	MARZOLA PEREZ ANDERSON DE JESUS	20056821	78303576		
105	MAURY BERMUDEZ WILLIAM ANDRES	20015054	78292642		
106	MAZO MURIEL GILDARDO ANTONIO	20014440	15611327		
107	MEJIA DE HOYOS CARLOS MARIO	20026052	78302429	<i>Carlos Mejia</i>	70
108	MEJIA PATERNINA TITOLIVIO	20015016	78 290 571		
109	MENDOZA CALEANO JADER MANUEL	20016209	78302170		
110	MEZA SARMIENTO LUIS ALBERTO	20014430	12642857		

14 JUL 2018

98



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERROVIARIO DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

"SINTRAMINEROS"

NT 9900618303-1

Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013

FBo CGT - CSA - CSI

FIRMAS DE ASISIDENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS



✓ 111	MIRANDA GONZALEZ SAIR	20057361	78301102	<i>[Signature]</i>
112	MIRANDA PUENTES VICTOR EMIRO	20014540	78295978	<i>[Signature]</i>
✓ 113	MONSALVE RUA FRANCISCO JAVIER	20014973	70128820	<i>[Signature]</i>
114	MONTERROZA DE ORO EDUARDO ENRIQUE	20014743	8039262	
115	MONTES MARTINEZ WILLIAN ALBERTO	20053609	78 301 429	
✓ 116	MONTIEL OVIEDO MARLON	20069125	71265310	<i>[Signature]</i>
117	MONTIEL QUIÑONEZ CARLOS ALBERTO	20054693	1 064 986 095	
✓ 118	MORA BÉNITEZ DAIMER	20057424	78300412	<i>[Signature]</i>
✓ 119	MORA GUERRA DARIO ALBERTO	20057429	78302214	<i>[Signature]</i>
120	MORA ORTEGA MANUEL SEGUNDO	20014570	78298788	
121	MORAT TIRADO ALBEIRO	20014549	78297129	<i>[Signature]</i>
122	MORENO CENTENO CESAR AUGUSTO	20015176	91295876	<i>[Signature]</i>
✓ 123	MORENO MARTÍNEZ FREDY DE JESUS	20053490	1052959169	<i>[Signature]</i>
124	MURILLO MANYOMA MANUEL CIRILO	20014840	11 792 327	<i>[Signature]</i>
125	NADER GONZALEZ FREDDY ANTONIO	20058533	85477728	
126	NARANJO JIMENEZ NICOLAS JOSE	20057542	78761494	
127	NARANJO RODRIGUEZ JUAN FRANCISCO	20015105	78297370	
✓ 128	NISPERUZA LUIS ALFONSO	20015091	78295593	<i>[Signature]</i>
✓ 129	NOREÑA ALVAREZ ALFREDO	20057406	96615567	<i>[Signature]</i>
130	NORIEGA BAVILONIA JOSE DEL CRISTO	20028944	78 025 992	
131	NUÑEZ MARTINEZ DAIRÓ MANUEL	20015100	78 296 745	
132	OLIVERO GARCIA PEDRO PABLO	20069128	92259125	

71
72
73
74
75
76
77
78
79
80



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERRONQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

"SINTRAMINEROS"

NT 9900619303-1

Registro Oficial No. 003 del 10 de mayo de 2013

Fila CGT - CSA - CSI

FIRMAS DE ASISITENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 Febrero DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS



100

154	REYES ARCIA IVAN DARIO	20014612	78 301 141		
✓ 155	RIVERA ARENAS ABNER RAUL	20056825	78 305 635	<i>Abner Rivera</i>	94
156	ROCHA MONTERROZA EDUIN ENRIQUE	20015089	78295457		
157	ROCHA MONTERROZA OSCAR ALBEIRO	20015115	78299146	<i>Oscar</i>	
158	RODRIGUEZ DIAZ DEIMER OBALDO	20057416	1063279808	<i>Deimer</i>	95
✓ 159	ROJAS AVILA LUIS ERNIQUE	20015031	78 291 433	<i>Luis Rojas</i>	96
160	ROMERO BRU RAFAEL ENRIQUE	20014524	78294502		
✓ 161	ROSALES RAMOS PEDRO RICARDO	20053604	10934330	<i>Pedro</i>	97
162	SAENZ CORONADO JASMETH ANTONIO	20059439	2761510		
✓ 163	SAENZ RODRIGUEZ JOSE ELING	20014500	73 157 492	<i>Jose Eling</i>	98
164	SAENZ SALCEDO HADDID EVED	20057043	78302005		
165	SALGADO LOPEZ WILSON DAVID	20057350	15 047 615	<i>Wilson Salgado</i>	99
166	SALGADO PEREZ YEISON	20037699	1063275382	<i>Yeison</i>	100
167	SANCHEZ HERRERA JIMY	20053603	78302725	<i>Jimy</i>	101
168	SANTOS PERNETH YOHAY ALBERTO	20014998	78 028 775		
169	SAUMETH CAMARGO ENRIQUE	20014844	12592235	<i>Enrique Saumeth</i>	102
✓ 170	SERPA WILCHEZ RUBEN ENRIQUE	20014442	15667394	<i>Ruben Serpa</i>	103
171	SIERRA BARRETO CESAR AUGUSTO	20014745	8 048 981	<i>Cesar Sierra</i>	104
172	SOLANO PAYARES LUIS ENRIQUE	20080442	78300334	<i>Luis Solano</i>	105
173	SOTO LANCE BELIBERTO ANTONIO	20057360	78108427		
174	SUAREZ SANCHEZ NELSON ENRIQUE	20014555	78297442		



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DE FERROSQUEL DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.

"SINTRAMINEROS"

NT 9900618303-1

Registro Sindical No. 003 del 10 de mayo de 2013

Fila CGT - CSA - CSB

14 JUL 2016



FIRMAS DE ASISIDENTES A ASAMBLEA ORDINARIA EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2016 - AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAMINEROS

✓	175	TOVAR AVILES ALEXANDER JOSE	20015941	72 270 531		
✓	176	TRESPALACIOS MADERA MAXIMILIANO	20015033	78291580	<i>[Signature]</i>	106
✓	177	TRESPALACIOS VERGARA JOSE FERNANDO	20057545	78301512	<i>[Signature]</i>	107
✓	178	TRIANA DOMINGUEZ JOSE INOCENCIO	20015058	78 293 051	<i>[Signature]</i>	108
	179	UPARELA CALDERA JOSE LUIS	20014824	10 994 906		
	180	URRUTIA LUNA SAITH ALBERTO	20015866	78300136		
	181	VANEGAS ARCOS ERNESTO JULIO	20015074	78 294 213	<i>[Signature]</i>	
✓	182	VARGAS SALGADO VICENTE SEGUNDO	20014731	6 885 305	<i>[Signature]</i>	109
	183	VARGAS VENTA JUAN CARLOS	20057329	78 113 176		
✓	184	VEGA PATERNINA ELOY ANTONIO	20014797	10877049	<i>[Signature]</i>	110
	185	VIDEZ SANCHEZ JOSE RAFAEL	20040514	78112806		
	186	VILLADIEGO BORJA DARIO JOSE	20015191	92515149		
	187	VILLADIEGO GONZALEZ EDILBERTO	20014987	73072487		
✓	188	VILLAR NIETO JOSE LUIS	20014401	6893957	<i>[Signature]</i>	111
✓	189	VILLORINA BELEÑO MEDARDO	20014528	78 294 814	<i>[Signature]</i>	112