



 **MINTRABAJO**

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
POR FORTALEZAS POPULARES

sintrometal

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EI201633210000002886
		Fecha	2016-09-20 14:03:59
Remitente	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES		00031531
Destinatario	Sede CENTRALES DT		
	Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexo	1	Folios	1
			
<small>COR11E201633210000002886</small>			

Santiago de Cali, septiembre 15. de 2016

15 SEP 2016

MEMORANDO

PARA Doctor
MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Grupo de Archivo Sindical
MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6º
Bogotá D.C.

DE INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO


Para los fines pertinentes, remito la documentación referenciada, correspondiente a la empresa ALUMINA S.A. y la Organización Sindical denominada: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE METALURGICOS, MECANICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELECTRICO Y ELECTRONICO "SINTRAMETAL"

Atentamente,


MARIA CECILIA CUERO SINISTERRA

Anexos: Solicitud de depósito, convención y depósito. Total veintiséis (26) folios incluido este.

Transcriptor: Ms. Cecilia C.
Elaboró: Maria Cecilia C.

 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 2

Dirección Territorial de __ Valle del Cauca
 Inspector de Trabajo __ MARIA CECILIA CUERO SINISTERRA
 Número: 2016002507

CIUDAD:	SANTIAGO DE CALI	FECHA:	DD 14	MM 09	AAAA 2016	HORA	1:20 P.M
----------------	-------------------------	---------------	-----------------	-----------------	---------------------	-------------	-----------------



DEPOSITANTE

NOMBRE	LUIS FERNANDO GARIBELLO GARCIA		
No. IDENTIFICACION	94.381.776		
CALIDAD	VICEPRESIDENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 36 # 14 - 52		
No. TELÉFONO	3017421712	Correo Electrónico	sintrametalccyumbo@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	ALUMINA S.A.					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE METALURGICOS, MECANICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELECTRICO Y ELECTRONICO "SINTRAMETAL"					
CUYA VIGENCIA ES	SEPTIEMBRE 6 DE 2016 HASTA SEPTIEMBRE 5 DE 2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	95	AMBITO DE APLICACION			Nacional	
				Regional		
				Local		X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios				

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	 Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0 Fecha: Julio 11 de 2014 Página: 2 de 2

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

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

NOTA: NO SE TUVO A LA VISTA LOS ESTATUTOS, PERO EL DEPOSITANTE AFIRMA QUE EL NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ES COMO QUEDÓ ESCRITO. FIRMA EN CALIDAD DE NEGOCIADOR Y VICEPRESIDENTE DEL SINDICATO



MARIA CECILIA CUERO SINISTERRA

Inspector de Trabajo y Seguridad Social



LUIS FERNANDO GARIBELLO GARCIA

El Depositante

Cali, Septiembre 12 de 2.016



Dirección Territorial del Valle del Cauca
MinTrabajo
República de Colombia

Recibido : 2016-09-14 12:22:06
Radicado por : OIARRAGAG
Remitente : Marino Montoya Hurtado
Empresa : Alumina Sa
Radicado a : GACT - Icollazong
Nro. Folios : 23 Nro. Anexos : 0



SEÑORES
MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO
VALLE DEL CAUCA
E.S.D.

14 SEP 2016
12:25 M.

MARINO MONTOYA HURTADO, mayor de edad, vecino de Medellín, identificado con C.C. No. 71.606.813 de Medellín, obrando en mi condición de Representante Legal Suplemente de la empresa ALUMINA S.A., por medio del presente escrito y EDWY ELEJALDE ESTRADA, mayor de edad, vecino de Cali, identificado con C.C. No. 16.378.499 de Cali obrando en Representación de SINTRAMETAL, nos permitimos hacer el depósito de la Convención Colectiva, suscrita entre ALUMINIO NACIONAL S.A. - ALUMINA y el SINDICATO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE METALÚRGICOS, MECÁNICOS, METALMECÁNICOS, SIDERÚRGICOS, MINEROS, DEL MATERIAL ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO "SINTRAMETAL" Seccional Yumbo, el día seis (6) de septiembre de 2.016, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 469 del C.S.T.

Anexamos lo enunciado, en veintitrés (23) Folios.

Del señor Inspector, Atentamente,

Coadyuvo,

MARINO MONTOYA HURTADO
Representante Legal Suplente
ALUMINA S.A.

EDWY ELEJALDE ESTRADA
Presidente
SINTRAMETAL

2016-09-14



Edwin
u


**CONVENCION COLECTIVA QUE REGULA LAS RELACIONES
LABORALES ENTRE LA EMPRESA ALUMINA S.A. Y EL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS, MECÁNICOS,
METALMECÁNICOS, SIDERÚRGICOS, MINEROS, DEL MATERIAL
ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO – SINTRAMETAL**


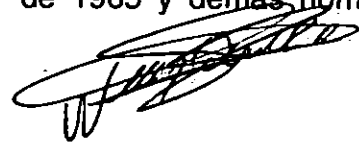
En Santiago de Cali a los seis (6) días del mes de septiembre del 2016, se reunieron los doctores Marino Montoya Hurtado, Maria Fernanda López Martínez y Abraham Abisambra Lemus, en calidad de negociadores, con la asesoría del doctor José Fabio Buitrón Ríos, en representación de la Empresa ALUMINA S.A, por una parte; y Edwy Elejalde Estrada, Mauricio Mesa Gómez, Luis Fernando Garibello García, William Oviedo Rengifo, Oscar Bedoya Restrepo y José Arjail Murrillas Tascón, con la asesoría del doctor Hernán Sandoval Quintero y Wilson Saenz, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores - CUT en calidad de negociadores del sindicato nacional de trabajadores metalúrgicos, mecánicos, metalmecánicos, siderúrgicos, mineros, del material eléctrico y electrónico – SINTRAMETAL, por la otra; quienes se encuentran plenamente facultados para suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo.

De conformidad con lo anterior, las partes han llegado a los acuerdos que se rigen por las siguientes cláusulas:

**CAPITULO I
DERECHOS SINDICALES – ÁMBITO DE APLICACIÓN**

 **CLÁUSULA PRIMERA. PARTES CONTRATANTES.** La presente Convención Colectiva de Trabajo, obliga de una parte a la Empresa ALUMINIO NACIONAL S.A. (ALUMINA S.A.), identificada con Nit. No.890.300.213 - 9, quien en adelante se denominará la Empresa, y de otra parte el Sindicato SINTRAMETAL SECCIONAL YUMBO quien en adelante se llamará el Sindicato. La Empresa y el Sindicato están obligados a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención. 

 **CLÁUSULA SEGUNDA. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y LA CENTRAL SINDICAL.** En desarrollo del Convenio 87 de la OIT y del Artículo 39 de la Constitución Colombiana, ALUMINA S.A. en reconocimiento y respeto al derecho de asociación sindical reconoce a SINTRAMETAL SECCIONAL YUMBO, como representante de sus afiliados y con ésta a la FEDERACIÓN a la que esté afiliado.

 **CLÁUSULA TERCERA. AMBITO DE APLICACIÓN.** La presente Convención Colectiva se aplica a los trabajadores de la Empresa ALUMINA S.A. en los términos del artículo 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965 y demás normas concordantes. 

CLÁUSULA CUARTA. CUOTAS SINDICALES. De acuerdo a lo contemplado en la cláusula anterior, los trabajadores sindicalizados y en general todos los que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán pagar al Sindicato las cuotas contempladas en el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, hoy Artículo 68 de la Ley 50 de 1990 y demás normas concordantes.

CLÁUSULA QUINTA. DESCUENTO ESPECIAL. En armonía con lo consagrado en la cláusula tercera, la Empresa descontará a todos y cada uno de sus trabajadores, que se beneficien de la presente Convención, el valor del aumento del salario para los primeros 15 días, que se pacte para el primer año de vigencia de esta Convención, valor que será girado a la cuenta del Sindicato debidamente certificada y previamente registrada en la Empresa.

Así mismo girará toda suma de dinero que ordene el Sindicato por concepto de cuotas ordinarias, extraordinarias y multas, las cuales serán giradas a la cuenta del Sindicato debidamente certificada y previamente registrada en la Empresa.

CLÁUSULA SEXTA. JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo en la Empresa será de cuarenta y ocho horas (48) semanales, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA SEPTIMA. ESCALAFÓN. A partir de la expedición de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el escalafón vigente de la Empresa, será:

CATEGORÍA	CARGOS	RANGO SALARIAL
A	Ayudante de Empaque	\$693.000 - \$847.000
	Ayudante Empaque Laminación	
	Operario CENDIS	
	Operario de Enganche y Desenganche Pintura	
B	Ayudante de Estirado	\$765.000 - \$935.000
	Ayudante de Máquinas de Acabados	
	Ayudante de Maquinas Foil Doméstico	
	Ayudante de Sierra	
	Digitador	
	Operario de Asignación	
	Operario de Desenganche	
C	Auxiliar de Almacén	\$882.000 -
	Ayudante de Fundición	\$1.078.000

[Handwritten signature]
2

[Handwritten initials/signatures]

[Handwritten initials/signatures]

[Handwritten initials/signatures]

Edm

✓

	Operario Armador de Huacales	
	Operario de Armado de Matrices	
	Operario de Calidad de materia prima	
	Operario de Compactadora	
	Operario de Corte	
	Operario de Empaque Planta Arquitectura	
	Operario de Ensamble	
	Operario de Homogenizado	
	Operario de Limpieza en Matricería	
	Operario de Maquinas de Acabados	
	Operario de Maquinas en Foil Doméstico	
	Operario de Montacarga	
	Operario de Nitruración en Matricería	
	Operario de Sierra	
	Operario de Sierra Materia Prima	
	Operario de Troquelado	
	Operario de Departamento Técnico Extruido	
	Operario Departamento Técnico Fundición y Laminación	
	Operario Empacador Extrusión	
	Operario Enganche y Alimentación Anodizado	
	Operario Empaque Laminación	
	Operario Estirador de Extrusión	
	Operario Hornos de Laminación	
	Operario Polipasto Pretratamiento	
	Operario Rectificador de Perfiles	
D	Ayudante de Prensa	\$990.000 - \$1.210.000
	Operario Cabina de Pintura	
	Operario Polipasto en Anodizado	
	Operario Control de Baños en Anodizados	
	Operario de Calidad de Extrusión	
	Operario de Centro de Mecanizado	
	Operario de Montacargas – Fundición	
Operario del Taller		
E	Ayudante Eléctrico	\$1.152.000 -
	Ayudante Mecánico	\$1.408.000

9/1/02

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2

10/1

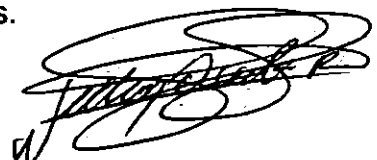
	Operario de Reparación en Matricería	
	Operario de Horno de Refusión	
F		\$1.305.000 - \$1.595.000
G	Corrector de Matricería	\$1.512.000 - \$1.848.000
	Eléctrico de Mantenimiento	
	Instrumentista	
	Mecánico de Mantenimiento	
	Metrólogo	
	Operario Líder en Fundición	
	Prensista	

PARÁGRAFO. Los trabajadores que se encuentren incorporados a la Empresa y que sean beneficiarios o no del nuevo escalafón, conservaran los derechos adquiridos.

CLÁUSULA OCTAVA. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL. La Empresa no renuncia a ninguna de las formas de contratación, sin embargo, todos los trabajadores que a la fecha de inicio de vigencia de esta Convención Colectiva, se encuentren afiliados al Sindicato y que tengan contrato a término fijo, serán modificados a contrato a término indefinido.

CLÁUSULA NOVENA. ASCENSOS. Los ascensos de los trabajadores de un grupo a otro del escalafón, para aquellos trabajadores que al momento de la expedición de la presente Convención, le falte diez (10) años o menos para la pensión de vejez, serán hechos por la Empresa, así:

1. Si se presenta una vacante permanente en los cargos del escalafón de Planta, la Empresa la llenará con trabajadores a su servicio en un plazo no mayor a cuatro (4) meses.
2. Cuando la Empresa no puede llenar la vacante en los grupos del escalafón con los trabajadores a su servicio según el procedimiento de este artículo, dicha vacante se proveerá con personal externo pero con conocimiento y/o experiencia acreditada, quien ingresará al grupo del escalafón donde está el cargo que va ocupar.
3. Al presentarse una vacante, la Empresa lo comunicará al personal por escrito fijando un aviso en la cartelera de la Planta, indicando:
 - a. Cargo vacante, clasificación, salario y funciones.
 - b. Término de la inscripción.



[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten initials 'aden' and a checkmark at the top right]

[Handwritten initials 'b' and 'fud' at the bottom right]

c. Sitio, fecha y hora del examen.

4. Este ascenso de trabajadores a posiciones del escalafón será determinado por el siguiente procedimiento:

- a. El aspirante deberá inscribirse en Gestión Humana, dentro de un plazo máximo de seis (6) días hábiles después de fijado el aviso en la cartelera.
- b. Para la selección del candidato, la Empresa practicará exámenes teóricos y/o prácticos, si el cargo así lo requiere.

Estos exámenes deben tener relación con las funciones, conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del cargo con base en la respectiva descripción del oficio que se va ocupar, los resultados del concurso se colocarán en cartelera dentro de los seis (6) días siguientes a la presentación de los mismos.

Si el interesado no estuviere de acuerdo con la calificación del examen, podrá solicitar dentro de la semana siguiente una revisión del mismo, asesorado por el Comité de la Empresa.

- c. En caso de empate de la calificación primará la antigüedad.
- d. La calificación mínima para considerar el ascenso deberá ser del sesenta por ciento (60%).

5. Hecha la selección el trabajador deberá ser informado por escrito de:

- a. Cargo para el cual va a estar en entrenamiento.
- b. Grupo y salario en donde se encuentra dicho cargo.
- c. Número de semanas que tendrá de entrenamiento.
- d. Fecha de iniciación de entrenamiento.

PARÁGRAFO 1º. La iniciación del período de entrenamiento se hará dentro de las dos (2) semanas siguientes a la selección del candidato. Durante el periodo del entrenamiento la Empresa evaluará el progreso alcanzado por el trabajador; si en el concepto de la Empresa el trabajador, está efectuando un trabajo satisfactorio, continuará el entrenamiento en esta posición; en caso que el progreso no sea satisfactorio, se le comunicará por escrito no antes de la cuarta parte del entrenamiento, haciéndole las indicaciones del caso; si el trabajador no mejorare en su rendimiento será removido del entrenamiento, lo cual será comunicado por escrito por su superior, indicándole las causas de tal determinación; en este caso el trabajador regresará al puesto de origen o cualquier posición dentro de la misma clasificación.

PARÁGRAFO 2°. Para los demás trabajadores que sean beneficiarios de la presente Convención, su ascenso será administrado por la Empresa de acuerdo a los procedimientos y normas que la misma establezca para este fin, conservando una filosofía de trabajador poli-funcional que se desempeñe en diferentes oficios sin restricción alguna.

CLÁUSULA DECIMA. PERIODOS DE ENTRENAMIENTO. Los períodos de entrenamiento para aquellos trabajadores que conservan las categorías que regían antes de expedirse la presente Convención, serán los siguientes:

1. Escalafón de Producción, será el siguiente:

- GRUPO II Ocho (8) semanas
- GRUPO III Dieciséis (16) semanas
- GRUPO IV Veinticuatro (24) semanas
- GRUPO V Treinta y dos (32) semanas

2. Escalafón Técnico (Matrices, Mantenimiento)

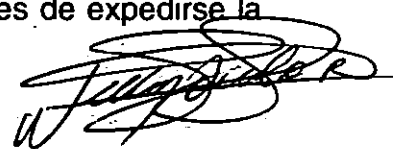
- Del escalafón de Producción al Grupo I: Ocho (8) semanas
- GRUPO II Dieciséis (16) semanas
- GRUPO III Veinticuatro (24) semanas

PARÁGRAFO 1°. El período de entrenamiento para el ascenso de un grupo a otro del escalafón será la diferencia entre las semanas de entrenamiento de cada grupo. Ejemplo: un trabajador que vaya del grupo II al IV, deberá tener 16 semanas de entrenamiento.

PARÁGRAFO 2°. Se aclara que las semanas para el período de entrenamiento serán completas. En caso de enfermedad, permiso pactado, la semana se entenderá como completa si ha laborado el cincuenta por ciento (50%) de la misma.

PARÁGRAFO 3°. Las personas beneficiarias de la expedición de la presente Convención, su periodo de entrenamiento será administrado por la Empresa acorde a los procedimientos y normas vigentes que establezcan dicho entrenamiento, conservando una filosofía de trabajador poli-funcional que se desempeñe en diferentes oficios sin restricción alguna.

CLÁUSULA DECIMA PRIMERA. AJUSTES NORMALES DE ENTRENAMIENTO. Los ajustes normales de entrenamiento para los trabajadores que conservan las categorías que regían antes de expedirse la presente Convención, serán los siguientes:



Durante el período de entrenamiento, el trabajador recibirá como asignación, a partir del primer día, la diferencia del salario del cargo para el cual está siendo entrenado y su salario básico actual. Al finalizar su entrenamiento continuará con el salario del cargo al que fue ascendido.

PARÁGRAFO 1°. Las personas beneficiarias de la expedición de la presente Convención, su ajuste normal de entrenamiento será administrado por la Empresa acorde a los procedimientos y normas vigentes que establezcan dicho entrenamiento, conservando una filosofía de trabajador poli-funcional que se desempeñe en diferentes oficios sin restricción alguna.

CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA. ASIGNACIONES TEMPORALES. La Empresa podrá designar temporalmente de acuerdo a sus necesidades y/o al desarrollo de su actividad industrial, un trabajador de una categoría inferior para desempeñar cargos de una categoría superior.

Cuando un trabajador sea asignado para un cargo de mayor categoría a la suya, se le pagará por cada día completo de asignación la diferencia entre su salario y el salario mínimo de la categoría a la que pertenece el cargo que reemplaza. En caso que el trabajador tenga un salario superior al salario mínimo de la categoría a desempeñar, se le incrementará como mínimo un 5%; la Empresa podrá asignar un trabajador temporalmente en oficios de igual categoría al suyo, en cuyo caso no se afectará ni su salario ni su categoría.

PARÁGRAFO 1°. En caso de emergencia o cuando se trata de asignar funciones a personal temporalmente inactivo, la Empresa podrá asignar a este personal funciones de menor categoría, siempre que este movimiento sea temporal y no afecte su salario básico.

CLÁUSULA DECIMA TERCERA. INCREMENTO SALARIAL: Para el primer año de vigencia de la Convención el incremento será el IPC. Para los años siguientes el incremento será el IPC, más un aumento de 0.7%, siempre y cuando el recobrado de la Planta sea igual o superior al 76.5%, medido al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Estos aumentos serán a partir del 1 de Enero para cada una de las vigencias.

PARÁGRAFO 1°. Las partes acuerdan que los únicos escalafones y salarios previstos, son los que se estipulen en la presente Convención Colectiva de Trabajo y por lo tanto se respetarán los derechos adquiridos de trabajadores que tengan salarios superiores a los establecidos en los escalafones pactados.

PARÁGRAFO 2°. La Empresa pagará hasta \$27.000 trimestrales para pago de cuota de manejo de tarjeta a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato y vinculados a la compañía antes del 1 de julio de 2016, siempre y cuando

tengan su cuenta en el Banco que designe la Empresa y éste le cobre cuota de manejo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Se realizará incremento el 30 de septiembre de 2016 a los trabajadores sindicalizados a quienes no se les efectuó aumento durante lo que va corrido en el año 2016. Este aumento se hará con retroactividad a partir del 1 de enero de 2016, de forma que se igualen los salarios con el escalafón de los trabajadores no sindicalizados; cualquier nivelación que se realice será con respecto al escalafón pactado en la presente Convención.

No se realizará incremento a los trabajadores que tuvieron las siguientes condiciones:

- a. Si se le efectuó el incremento salarial previsto en el Pacto Colectivo de la Empresa en Enero de 2016 y posteriormente se afilió al Sindicato.
- b. Si se le formalizó incremento en el mes de Enero de 2016, como consecuencia de una acción de tutela o por decisión de la Empresa.
- c. Si se le generó cambio de cargo por asignación o por promoción, recibiendo incremento de salario que lo ubicó en el escalafón vigente de los trabajadores no sindicalizados. Si el salario es inferior, se nivelará con el salario de los trabajadores no sindicalizados.

Casos especiales:

- a. Si como consecuencia de la adopción de la nueva estructura salarial, se nivela al trabajador del Sindicato al salario mínimo de la categoría laboral, no se le efectuará incremento en el mes de septiembre de 2016.
- b. Si el trabajador se encuentra con restricciones médicas no se le aplicará nivelaciones en la nueva estructura.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA. TRANSPORTE. La Empresa continuará prestando el servicio de transporte a su personal. Para tal fin se utilizará el número de vehículos necesarios con la capacidad requerida, es decir que no haya sobrecupo.

**CAPITULO II
DISPOSICIONES NORMATIVAS Y DISCIPLINARIAS**

CLAUSULA DÉCIMA QUINTA. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Conocida por Gestión Humana una falta cometida por un trabajador de la Empresa, éste será notificado por escrito sobre la falta dentro de los dos (2) días siguientes de su conocimiento. Copia de la notificación se enviará al Sindicato.

El trabajador dispondrá de dos (2) días después de notificado para presentar los descargos, en los cuales podrá estar asesorado por dos representantes del Sindicato. Estos descargos serán presentados en Gestión Humana y el término de tiempo se calculará en días hábiles de oficina (lunes a viernes); el Gerente de Gestión Humana analizará los descargos con los dos (2) representantes del Sindicato y cuando sea necesario, se citará a esta reunión a la persona que conoció la falta.

Si la Empresa decide aplicar una sanción disciplinaria lo notificará por escrito al trabajador por conducto de Gestión Humana, dentro de los cuatro (4) días siguientes a la presentación de los descargos. El término de tiempo es de días hábiles (de lunes a viernes).

Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la sanción impuesta podrá presentar por escrito reposición ante Gestión Humana dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, para que sea considerado por el Gerente de Gestión Humana, el Gerente de Planta o quien haga sus veces y se le dará participación al Sindicato si así el trabajador lo solicita, en cuyo caso el presidente del Sindicato nombrará por escrito a dos representantes. Presentada la reposición y escuchadas las partes, Gestión Humana tomará la decisión correspondiente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Una vez en firme la sanción disciplinaria, esta se cumplirá dentro de los diez (10) días siguientes a su imposición, suspensión que en ningún momento podrá ser mayor de ocho (8) días, cuando se trate de la primera vez. Si el trabajador no interpone su reposición en los términos de tiempo acordados, la sanción disciplinaria quedará en firme.

Si el trabajador no quedare satisfecho con la solución dada a su reposición, podrá recurrir ante las autoridades del trabajo, después de agotar el procedimiento acordado.

Ninguna sanción se hará efectiva mientras no se haya dado cumplimiento al procedimiento establecido en esta Convención Colectiva.

PARÁGRAFO 1°. Las notificaciones para descargos y sanciones serán entregadas al trabajador por Gestión Humana, debiendo éste firmar la copia de la misma. Los términos de tiempo se cuentan en días de permanencia en la Planta del trabajador inculpado.

PARÁGRAFO 2°. La Empresa no tendrá en cuenta para despidos sanciones disciplinarias o llamados de atención de aquellas sanciones disciplinarias que hayan sido impuestas con anterioridad a doce (12) meses continuos.

PARÁGRAFO 3°. El trabajador que habiendo sido sancionado y cumpliere doce (12) meses sin incurrir en ninguna falta, podrá solicitar a Gestión Humana un certificado de buena conducta con copia a la hoja de vida.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES. Las partes acogen lo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. La Empresa antes de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, sin justa causa a los trabajadores que al 24 de septiembre de 2014, les faltaren 10 o menos años para jubilarse se le aplicará la siguiente tabla de indemnización:

- a. De cinco (5) años y un día a diez (10) años de servicios, ochenta (80) días por el primer año y cincuenta y cinco (55) días por cada año subsiguiente.
- b. De diez (10) años y un día en adelante, ochenta (80) días por el primer año y sesenta (60) días por cada año posterior al primero.

PARÁGRAFO. Para los demás trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, la indemnización que se aplica por la terminación unilateral del contrato será la legal, de conformidad con las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO III PERMISOS, PRIMAS Y AUXILIOS ESPECIALES.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA. La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes permisos, primas y auxilios:

POR NACIMIENTO DE UN HIJO. La Empresa concederá permisos remunerados con ocasión del nacimiento de hijos del trabajador habidos con su esposa o compañera permanente inscrita en la EPS o Caja de Compensación de conformidad con la Ley.

AUXILIO DE MATERNIDAD. La Empresa reconocerá un auxilio equivalente al 18% del salario mínimo legal mensual vigente, por cada hijo debidamente reconocido por el trabajador, habido con la esposa o compañera inscrita en la EPS o Caja de Compensación. Este auxilio será dado a los ocho (8) meses de embarazo mediante la presentación del certificado expedido por el médico respectivo de la EPS, o posteriormente al nacimiento mediante la presentación del certificado expedido por el médico respectivo de la EPS o presentación del registro civil de nacimiento.

POR MATRIMONIO. Con ocasión del matrimonio del(a) trabajador(a) beneficiario(a) de la presente Convención Colectiva, la Empresa le concederá los siguientes permisos y beneficios especiales:

Permiso. La Empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado al trabajador(a) beneficiario(a) que lo solicite para contraer matrimonio.

Bono Matrimonial. La Empresa reconocerá un auxilio equivalente al 25% del salario mínimo legal mensual vigente al trabajador(a) beneficiario(a) que contraiga matrimonio.

El trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes al matrimonio deberá presentar a la Empresa el Registro Civil de Matrimonio, de lo contrario la Empresa le podrá descontar los días de permiso, así como el valor del bono matrimonial.

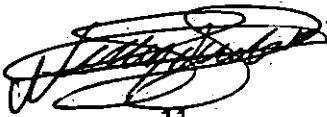
POR EL FALLECIMIENTO DE FAMILIARES. Cuando a un trabajador beneficiario le sobrevenga la muerte de cualquiera de los familiares que se señalan a continuación, la Empresa le concederá los siguientes permisos remunerados:

Por el fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, la Empresa otorgará al trabajador(a) beneficiario de la presente Convención Colectiva, un permiso de cinco (5) días hábiles cuando fuera dentro del departamento donde labore el trabajador y seis (6) días hábiles cuando el fallecimiento fuera en otro departamento diferente al Valle del Cauca, para lo cual deberá el trabajador presentar el debido Certificado de Defunción.

PARÁGRAFO 1°. La Empresa reconocerá un auxilio equivalente al 65% del salario mínimo legal mensual vigente, en caso de fallecimiento de la esposa o compañera(o) permanente, así como por el fallecimiento de cualquiera de sus hijos reconocidos hasta los 25 años, que dependan económicamente del trabajador, inscritos en la EPS y en la caja de Compensación Familiar y los padres del trabajador; para lo cual deberá el trabajador presentar el debido Certificado de Defunción.

PARÁGRAFO 2°. Además del permiso remunerado al personal afectado, la Empresa reconocerá permiso remunerado para asistir al sepelio a dos (2) trabajadores por departamento que lo soliciten, dos (2) horas antes del sepelio y por el resto de la jornada laboral.

POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. La Empresa reconocerá permisos remunerados por calamidad doméstica así:


1 11 2

fact

Por el resto de la jornada y un (1) día más, en caso de enfermedad grave debidamente comprobada de los padres del trabajador, de la esposa o compañera inscrita en la EPS o Caja de Compensación Familiar y de los hijos de los trabajadores menores de 18 años y/o mayores hasta los 25 años, que dependan económicamente del trabajador, debidamente reconocidos e inscritos en la EPS y en la Caja de Compensación Familiar. La comprobación de este evento consistirá en el certificado, expedido por el médico que lo asiste, en el cual conste la gravedad del caso.

Cuando el trabajador deba sacar de la clínica a los familiares que trata el punto anterior, la Empresa reconocerá permiso remunerado por dos (2) horas antes de la hora fijada para la salida del paciente y por el resto de la jornada. Este permiso será solicitado previamente y el trabajador presentará posteriormente certificación de lo anterior.

Por el resto de la jornada y un (1) día calendario adicional, en los casos de incendio, robo o inundación, que afecten directamente la vivienda del trabajador. El trabajador comprobará la ocurrencia del evento al reintegrarse a su trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA. MUERTE DEL TRABAJADOR. En caso de muerte del trabajador de ALUMINA S.A., la Empresa pagará a los beneficiarios señalados por el trabajador, o en su defecto a los parientes señalados por la legislación colombiana, el 90% del salario básico mensual que tenía al momento de su fallecimiento, durante los cuatro (4) meses siguientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. PRIMA DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD. La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, que a la expedición de la misma les falte cinco (5) años o menos para obtener la pensión de vejez, la prima de vacaciones por cada período anual de vacaciones, una prima en dinero pagadera al salir a disfrutarla o cuando se le compense en dinero, así:

Los trabajadores de nómina diaria que estén dentro del escalafón de Planta.

- Del primero al cuarto período de vacaciones: 32 días.
- Del quinto al noveno período de vacaciones: 34 días.
- Del décimo al decimocuarto período de vacaciones: 36 días.
- Del décimo quinto al décimo noveno período de vacaciones: 38 días.
- Del vigésimo al vigésimo cuarto período de vacaciones: 40 días.
- Del vigésimo quinto en adelante: 42 días.

Para los demás trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, la Empresa pagará al momento del disfrute de cada período vacacional una prima de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario.

PARÁGRAFO. En caso de retiro del trabajador, por cualquier causa, sin haber disfrutado el último o varios períodos de vacaciones causadas, tendrá derecho al reconocimiento de esta prima, la cual se cancelará con las prestaciones, teniendo en cuenta la proporcionalidad del último período.

Esta prima se liquidará con salario básico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. AUXILIO DE ANTEOJOS. La Empresa reconocerá un auxilio equivalente al 15% del salario mínimo legal mensual vigente al trabajador a quien los médicos especialistas de la EPS le formulen anteojos. Este auxilio será pagado por una sola vez y el trabajador deberá presentar la factura de compra de los mismos una vez que haya recibido el auxilio.

Para cambio de lentes se reconocerá un auxilio equivalente al 10% del salario mínimo legal mensual vigente.

CAPITULO IV OTROS BENEFICIOS EXTRALEGALES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. La Empresa concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, los siguientes beneficios de naturaleza no salarial:

PAGO DE INCAPACIDADES:

ENFERMEDAD NO PROFESIONAL. La Empresa pagará a sus trabajadores cuando sean incapacitados por médicos de la EPS, a la cual se encuentran afiliados, por padecer de enfermedad no profesional, dichas incapacidades así:

1. Si la incapacidad certificada fuere entre uno (1) y tres (3) días, se pagará la suma equivalente al número de días de incapacidad.
2. Si la incapacidad certificada fuere de cuatro (4) días, o mayor la Empresa le pagará la Fracción del salario básico que no paga la EPS, por el período de duración de la incapacidad.

PARÁGRAFO. La Empresa pagará directamente las incapacidades expedidas por la EPS, a los trabajadores y éstos las endosarán para que la Empresa las cobre. Igualmente la Empresa anticipará los salarios a los trabajadores que se encuentren hospitalizados por orden de la EPS, aunque no hayan sido

presentadas las incapacidades, pero el trabajador tendrá la obligación de presentarlas posteriormente endosadas a la Empresa para su cobro.

AUXILIO EXTRALEGAL POR ENFERMEDAD LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO. La Empresa pagará al trabajador a quien los médicos de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) le concedan una incapacidad de carácter temporal, por enfermedad laboral o accidente de trabajo, un auxilio así:

1. Durante los primeros ciento ochenta (180) días en los cuales La ARL, reconoce el ciento por ciento (100%) de salario base de la categoría, la Empresa anticipará al trabajador la cuantía que la ARL reconoce. Para efectos de este reconocimiento, el trabajador deberá endosar las incapacidades que le sean expedidas para ser cobradas por la Empresa.

2. Durante los quinientos cincuenta (550) días subsiguientes a los primeros ciento ochenta (180) días de acaecido el accidente mientras subsista una incapacidad temporal expedida por la ARL y ocasionada por una enfermedad laboral o accidente de trabajo, la Empresa le reconocerá al trabajador la diferencia entre el salario básico devengado en la Empresa y el reconocimiento que la ARL hace para este evento, el trabajador endosará las incapacidades que le sean dadas para que las cobre la Empresa.

PARÁGRAFO. El trabajador se compromete a participar activamente con la Empresa en las actividades y trámites necesarios para adelantar la calificación de origen de enfermedad, calificación de pérdida de capacidad laboral y pensión de invalidez si fuere el caso ante las entidades de seguridad y salud, presentando al médico laboral de la compañía la documentación que se requiera en cada instancia so pena de perder el presente beneficio extralegal.

AUXILIO POR PENSION. La Empresa reconocerá a todo trabajador que se retire de la misma para percibir pensión por vejez, por incapacidad permanente, total o gran invalidez, provenientes estas últimas de enfermedad o común o de enfermedad laboral, o de accidente de trabajo, expedida por el sistema de seguridad social colombiano; un auxilio equivalente a seis (6) meses de salario básico que tenga el trabajador en el momento de ser pensionado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. COPAGOS POR MEDICAMENTOS, PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS Y/O HOSPITALIZACIÓN. La Empresa reconocerá un auxilio del 80% para exámenes de laboratorio, vacunas, terapias o medicamentos que sean formuladas por los médicos de la EPS, a la que se encuentre afiliado el trabajador o centros de salud, y que no sean reconocidos por dicha entidad.

Este servicio amparará a las siguientes personas:

1. Al Trabajador.
2. Esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita como beneficiaria en la EPS o en la Caja de Compensación Familiar.
3. Padres que dependan económicamente del Trabajador.
4. Hijos menores de 18 años o mayores hasta 25 años si son estudiantes, beneficiarios en la EPS o en la Caja de Compensación familiar.

En los casos que el trabajador requiera los servicios de crédito de la Caja de Compensación Familiar, la Empresa le facilitará la orden, obligándose el trabajador a presentar la copia de la factura y la fórmula médica dentro de los seis (06) días siguientes. En estos casos se le abonará el 80% del valor como auxilio y el 20% se le descontará por nómina.

El auxilio al cual se refiere el presente artículo tiene un límite hasta de CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS UN PESOS (\$447.801) MONEDA CORRIENTE, anuales por trabajador. Este auxilio se incrementará con el IPC por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva.

PARÁGRAFO. La dependencia económica será previamente comprobada mediante la presentación de dos (02) declaraciones extrajuicio, cuando se trate de padres o hijos estudiantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. PRIMA DE NAVIDAD. La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que a la fecha de la expedición del mismo les falte 5 años o menos, para obtener la pensión de vejez, una prima de Navidad, así:

Trabajadores de Nómina Diaria que estén dentro del escalafón de Planta: 38 días de salario básico.

PARÁGRAFO 1°. Para Los demás trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva recibirán una prima de navidad equivalente a 15 días de salario básico.

PARÁGRAFO 2°. Esta prima se pagará a más tardar el 10 de diciembre a los trabajadores que estén a su servicio, así: de seis (6) meses en adelante se pagará completa y de tres (3) meses a seis (6) meses, proporcional. Quienes se retiren o sean retirados de la Empresa durante el cuarto trimestre y tengan cumplidos dos (2) o más años de servicios continuos en la Empresa, reciben esta prima en forma proporcional al tiempo trabajado durante el trimestre.

Ely
W

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. AUXILIO DE MATRÍCULA ESCOLAR. La Empresa reconocerá un auxilio a sus trabajadores por cada hijo debidamente reconocido que sea matriculado en cursos de primaria, equivalente al 13% del salario mínimo legal mensual vigente; para bachillerato equivalente al 18% del salario mínimo legal mensual vigente y para universidad equivalente al 32% del salario mínimo legal mensual vigente. Para tener derecho a los anteriores auxilios educativos, el trabajador comprobará el parentesco y presentará un certificado del plantel en el cual conste que el hijo ha sido matriculado.

PARÁGRAFO. Este auxilio se pagará cada año en la época de la iniciación de las tareas escolares en el plantel respectivo.

BECAS PARA HIJOS. La Empresa establecerá las siguientes becas para ser adjudicadas entre los hijos de los trabajadores, quedando expresamente entendido que se trata de becas a distribuir entre todos los trabajadores:

Una por cada cuatro (4) trabajadores, equivalentes al 6% del salario mínimo legal mensual vigente, cada una por los diez (10) meses del año escolar para estudios de bachillerato clásico, técnico o industrial.

Veinticuatro (24) becas equivalentes cada una al 31% del salario mínimo legal mensual vigente, por semestre para carreras intermedias y/o universitarias.

Estas becas serán adjudicadas por el Comité, según el siguiente procedimiento:

1. Entre los hijos de los trabajadores de la Empresa, que tengan por lo menos un año de servicio en la Empresa.
2. Serán adjudicadas entre los hijos que estudien en horas incompatibles con el trabajo diurno, tomando como base los mejores promedios de calificaciones del último año de estudio.
3. Podrán adjudicar hasta dos (2) becas por familia, cuando una sea para bachillerato y otra para universidad.
4. Solo se adjudicarán becas para estudios en colegios y/o universidades debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.
5. Las solicitudes para becas deberán ser presentadas en Gestión Humana, acompañadas de certificados de calificaciones del último año de estudios cursado.
6. La Empresa pagará directamente a los trabajadores, por bimestres adelantados, el valor de las mensualidades hasta el máximo establecido para cada caso previa presentación de las libretas con las calificaciones.
7. No se adjudicarán becas para estudiantes que habiendo sido becados el año anterior, hayan perdido el curso sin justificación.
8. Las becas se perderían por cualquiera de las siguientes causas:
 - a. Por inasistencia del estudiante a las clases sin justificación.

b. Por pérdida de dos (2) materias básicas en el primer semestre sin justa causa.

En estos casos, las becas se adjudicarán al mayor puntaje pendiente.

PARÁGRAFO. Los alumnos que fueren becados por los establecimientos donde estudie, no podrán participar en la adjudicación de estas becas. En caso de retiro del trabajador, la beca permanecerá hasta la terminación del año escolar que esté cursando.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. BECAS PARA TRABAJADORES. La Empresa establecerá una por cada dieciséis (16) trabajadores para estudios de bachillerato, equivalente al 6% del salario mínimo legal mensual vigente, cada una, por los diez (10) meses del año escolar, para ser adjudicados entre los trabajadores y quince (15) becas para carreras universitarias o carreras intermedias equivalente cada una al 110% del salario mínimo legal mensual vigente por semestre y serán adjudicadas por el Comité respectivo bajo el siguiente procedimiento:

1. Los aspirantes deberán presentar sus solicitudes por escrito en Gestión Humana, adjuntando el certificado de estudios del año anterior o la validación correspondiente.
2. La adjudicación de estas becas se hará teniendo en cuenta los siguientes puntajes:

ANTIGUEDAD: Dos (2) puntos por cada año de servicios cumplidos.

DISCIPLINA: Un (1) punto menos si tuviere sanciones en el último semestre anterior a la presentación de la beca.

3. Las becas se perderán por cualquiera de los siguientes motivos:
 - a. Inasistencia del trabajador a las clases sin justificación.
 - b. Por pérdida de dos (2) materias básica en cualquiera de los semestres, sin justificación.
 - c. Sólo se adjudicarán becas para estudiar en colegios y universidades, debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional que tengan licencia de funcionamiento.

4. La Empresa pagará directamente a los trabajadores, por bimestres o semestres según el caso, previa presentación de los certificados de estudio.

5. No se adjudicarán becas para estudiantes que habiendo sido becados el año anterior, hayan perdido el curso sin justificación.

6. Las becas serán distribuidas en la Empresa de la siguiente forma:

- ✓
aly
- a. No podrán beneficiarse simultáneamente dos trabajadores por sección.
 - b. En toda máquina u oficio donde se labore dos o tres turnos, sólo habrá cupo para un trabajador.

PARÁGRAFO 1°. CAPACITACIÓN PROFESIONAL. La Empresa con el ánimo de fomentar la complementación y capacitación de su personal para trabajadores que deseen adelantar estudios de bachillerato, carreras intermedias y universitarias, como para los cursos que realiza el SENA, a partir de las 2:30 PM, establece un cupo máximo de diez (10) trabajadores a quienes les facilitará el cambio de turno de manera que puedan asistir a las clases.

Estos cupos serán distribuidos entre todos los departamentos de la Planta, así:

- a) Podrán beneficiarse simultáneamente dos (2) trabajadores por departamento.
- b) En los departamentos de más de treinta (30) trabajadores podrán beneficiarse hasta Tres (3).
- c) En toda máquina y/u oficio en donde se laboren dos o tres turnos, solamente habrá cupo para un trabajador.

A los trabajadores que utilicen estos cupos, si fuere necesario la Empresa les concederá permiso remunerado por el tiempo necesario para la presentación de los exámenes de admisión al SENA.

PARÁGRAFO 2°. En estos casos, tendrán prelación, los trabajadores que habiendo terminado satisfactoriamente un curso, deseen continuar el curso de especialización que el trabajador haya escogido.

Los beneficios aquí establecidos relacionados con becas y estudios se establecen para todos los trabajadores de la empresa y concurrirán a ellos sea cualquiera su condición, sean o no sindicalizados.

H/ly

CAPITULO V SERVICIOS AL PERSONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA

CASINO. La empresa continuará prestando los servicios de casino por intermedio de contratista independiente y suministrando un pocillo de café con leche o chocolate al personal del segundo turno antes de la iniciación de las labores.

El servicio de alimentación (almuerzo, comida o cena,) tendrá un costo a cargo del trabajador así:

- Edm*
1. Hasta el 31 de diciembre de 2016 \$1.500
 2. A partir del 1 de enero de 2017 \$1.600
 3. A partir del 1 de enero de 2018 \$1.600 más el IPC.
 4. A partir del 1 de enero de 2019 y 2020, el valor establecido en el año inmediatamente anterior más el IPC.

PARÁGRAFO. Las partes acuerdan que el suministro de alimentación contemplado en la presente Convención Colectiva no constituye salario ni se imputará como tal para ningún efecto.

La compañía suministrará alimentación a aquellos trabajadores a quienes se les ordene laborar dos (2) o más horas extras, así como a las personas que trabajen el turno completo de ocho (8) horas dominicales o festivos.

DOTACIÓN. La Empresa suministrará a todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, en cada uno de los meses de enero y julio dos (2) uniformes que serán de propiedad del trabajador teniendo que utilizarlos en sus labores. Igualmente, la Empresa suministrará a todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, un par de zapatos o botas, en cada uno de los meses de enero y julio de cada año, de calidad apropiada y de acuerdo a las normas de seguridad; estos zapatos o botas serán de propiedad de la Empresa, debiendo el trabajador entregar los viejos para recibir los nuevos.

Los trabajadores que por condiciones de trabajo requieran sus dotaciones adicionales de botas, estas le serán suministradas por la Empresa, previa demostración por parte del trabajador de las mismas y la necesidad de una nueva dotación, teniendo el trabajador la obligación de devolver las usadas, para recibir las nuevas.

EXÁMENES DE SANGRE Y PULMONES. Los exámenes se regirán de acuerdo a los parámetros de ley.

AUDITIVOS Y VISUALES. Los exámenes se regirán de acuerdo a los parámetros de ley.

**CAPITULO VI
VIVIENDA Y CALAMIDAD DOMÉSTICA**

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA. FONDO DE VIVIENDA. La Empresa contribuirá a la solución del problema de vivienda del personal, incrementando el fondo para préstamos hasta la suma de NOVECIENTOS MILLONES

(\$900.000.000) MONEDA CORRIENTE, para el total de los trabajadores de la Empresa.

El Comité de vivienda revisará periódicamente el reglamento establecido y propondrá a la Empresa las modificaciones que tiendan a una mejor y más equitativa utilización de los recursos del fondo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES. Al Comité de Relaciones Laborales asistirán tres (3) trabajadores del sindicato elegidos por su junta directiva.

El Comité de Relaciones Laborales se reunirá una vez por mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan o alguna de las partes lo solicite. De las reuniones se levantarán actas con copias para la Empresa y para el Sindicato.

En las reuniones del Comité, la Empresa deberá informar la situación económica de la misma, los avances en procesos de reestructuración, situación financiera y en general, temas de interés para las partes, para unas positivas relaciones obrero patronales.

El Comité será un medio de comunicación entre los trabajadores y la Empresa y tendrá las siguientes funciones:

- a. Velar por la correcta aplicación y cumplimiento de los Acuerdos Colectivos.
- b. Asesorar a los trabajadores en los descargos, quejas y reclamos.
- c. Presentar a la Empresa solicitudes de carácter individual o Colectivo.
- d. Asesorar a los trabajadores en la revisión de las calificaciones para exámenes de promoción.
- e. Funciones relacionadas con los servicios de TRANSPORTE, CASINO, VIVIENDA y BECAS.
- f. Promover las actividades deportivas, la práctica de deportes y la sana recreación entre los trabajadores.

En relación con los temas que hayan de tratarse en las reuniones del Comité, podrá a solicitud del Sindicato, invitarse a un representante adicional para que explique o amplíe información sobre el tema a tratar.

No podrá ser parte del Comité un trabajador que tenga conflictos de intereses sobre temas a tratar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA. TOPES MÁXIMOS DE LOS PRÉSTAMOS. Serán los establecidos en el Reglamento para Préstamos de Fondo de Vivienda

Se incluirá en el Reglamento para Préstamos de Fondo de Vivienda los siguientes toques:

- a. Para compra de casa 50 SMLMV.
- b. Para construcción en lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge 30 SMLMV.
- c. Para reparación o mejora de vivienda 15 SMLMV.
- d. Cancelación de préstamo hipotecario 25 SMLMV.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA. FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA. La Empresa tendrá un fondo común para todos los trabajadores de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000) MONEDA CORRIENTE, destinados a hacer préstamos a sus trabajadores en caso de calamidad doméstica. Este fondo será administrado y reglamentado por la Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA. RECREACIÓN Y DEPORTES. El Comité de Relaciones Laborales podrá nombrar subcomités temporales para adelantar las diferentes actividades, entre ellas recreación y deportes, los cuales deberán estar integrados por 2 Representantes de la Empresa, 2 representantes del Sindicato y 2 representantes del Pacto Colectivo.

CAPITULO VII DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA. PERMISOS SINDICALES. La Empresa concede a la organización sindical para ser usado en sus actividades de derecho de asociación los siguientes permisos:

- 1.- Un total de 32 horas al mes no acumulables, para ser usadas por los integrantes de la Junta directiva; estos permisos deben solicitarse con una antelación de tres (03) días hábiles a la oficina de Gestión Humana, no pueden ser usados simultáneamente por más de cinco (5) miembros de la Junta Directiva.
- 2.- Para asistir a cursos, congresos y otros eventos sindicales hasta para cinco (05) trabajadores al año, con un máximo de treinta (30) días anuales.
- 3.- Para que los trabajadores afiliados al sindicato, que se encuentren laborando en los turnos comprendidos entre las 6:00 am y las 2:00 p.m. o 2:00 p.m. y las 10:00 p.m., asistan a la Asamblea General dos (2) veces al año siempre que la misma se realice el día sábado en dichos turnos. En aras de generar el menor impacto en el proceso productivo, estas Asambleas se deberán anunciar con 30 días de antelación de forma que se puedan organizar los turnos.

En cualquier caso el sindicato velará por la oportunidad y conveniencia en la solicitud de tales permisos con el fin de que no se afecte el normal funcionamiento de los diferentes centros de trabajo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA. AUXILIO SINDICAL. La Empresa entrega al sindicato DOCE MILLONES DE PESOS MCTE. (\$12.000.000) para el primer año, como auxilio sindical y para cada año de vigencia posterior el mismo valor más el IPC causado en el año inmediatamente anterior, pagaderos al inicio de cada una de ellas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA. CARTELERA SINDICAL. La Empresa suministrará una cartelera para fines de comunicación sindical, cuyas medidas deberán ser de 3 m por 1.50 m manteniendo la línea corporativa de la Empresa, la cual será ubicada en la entrada del vestier de los trabajadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA. FOLLETOS. La Empresa se compromete a costa propia a imprimir 150 folletos de la Convención Colectiva con destino al Sindicato.

CAPITULO VIII DISPOSICIONES ESPECIALES Y VIGENCIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA. IMPUTABILIDAD DE LO PACTADO. En caso de establecerse por ley, por decreto o Pacto Colectivo, prestaciones o beneficios superiores a los previstos en la presente Convención Colectiva, se aplicará integralmente la norma más favorable al trabajador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA. VIGENCIA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del 6 de septiembre de 2016 hasta el 5 de septiembre de 2020.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA. ESTABILIDAD LABORAL. La Empresa solo podrá dar por terminado los contratos de trabajo de su personal por algunos de los modos de terminación contemplados en la legislación colombiana, o por las justas causas legales agotando el debido proceso convencional.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA. BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION. La Empresa otorgará una bonificación por valor de DOSCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MCTE. (\$280.000) para el primer año de vigencia. Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia este valor se aumentará con el IPC acumulado del año inmediatamente anterior, siempre y cuando el recobrado total de la planta sea igual o superior al 76.5% para el mismo período.


edu

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA. Todas las prestaciones tales como primas, auxilios y beneficios extralegales reconocidos en la presente Convención no serán en ningún caso factor salarial para efectos prestacionales o aportes a la Seguridad Social o Parafiscales.

En constancia de todo lo anterior, se firma en la ciudad de Cali a los seis (6) días del mes de septiembre de dos mil dieciséis (2016) en las instalaciones del Hotel MS Chipichape, por las comisiones negociadoras.

Por la Empresa,

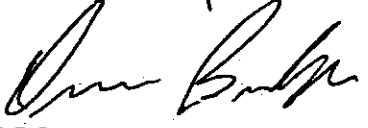

MARINO MONTOYA HURTADO

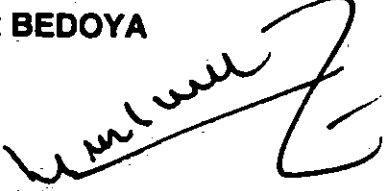

MARIA FERNANDA LOPEZ M.

Por Sintrametal,



EDWY ELEJALDE ESTRADA


LUIS FERNANDO GARIBELLO


OSCAR BEDOYA


HERNAN SANDOVAL G.
(Asesor Jurídico)



ABRAHAM ABISAMBRA


JOSE FABIO BUITRON R.
(Asesor Jurídico)


MAURICIO MESA


WILLIAM OVIEDO

JOSE ARJAIL MURILLAS
JOSE ARJAIL MURILLAS


WILSON SAENZ
(OUT)