

7211000- 202921

MEMORANDO

Bogotá D. C., 11 de Enero de 2016

PARA: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Grupo Archivo Sindical

DE: Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

ASUNTO: REMISIÓN EXPED. DEPOS. J D, DENUNCIA, PACTOS, CONVENCIONES

Con Toda atención y para los fines pertinentes a que haya lugar, remito asunto de la referencia, correspondiente a las diferentes organizaciones sindicales, relacionadas así:

Deposito: DC-126

fecha de deposito: 13/12/2016

Organización: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LEGRAND COLOMBIA SA SINTRALEGRAND COLOMBIA


Trámite: CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

Inspector: JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS.

ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Folios 19
Elaboro: Diana H.
Reviso y Aprobó: E. Jimenez.

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

Dirección Territorial de Bogotá D.C.
Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
Número: DC-126

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	13	12	2016	HORA	12:10 A.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	WILLIAM JOSE ALBERTO CRUZ SUAREZ		
No. IDENTIFICACIÓN	19.240.534 DE BOGOTA D.C.		
CALIDAD	NEGOCIADOR Y ASESOR LABORAL DE LA EMPRESA LEGRAND COLOMBIA S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 65ª N° 93-91 BOGOTÁ D.C.		
No. TELÉFONO	4376700	Correo Electrónico	carlos.puello@legrand.com.co

TIPO DE DEPÓSITO


HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo <input type="checkbox"/>	Contrato Sindical <input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	• LEGRAND COLOMBIA S.A.		
Y	Organización Sindical <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores <input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	• SINDICATO DE TRABAJADORES DE LEGRAND COLOMBIA S.A. "SINTRALEGRAND COLOMBIA"		
CUYA VIGENCIA ES	VEINTICUATRO (24) MESES A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2017 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2018.		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	50 APROXIMADAMENTE	AMBITO DE APLICACION	Nacional <input checked="" type="checkbox"/>
			Regional <input type="checkbox"/>
			Local <input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	No. Folios	18 FOLIOS INCLUIDOS: CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE EMPRESA LEGRAND COLOMBIA S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES " SINTRALEGRAND COLOMBIA " EN ORIGINALES FIRMADOS (17 FOLIOS), SOLICITUD DEL DIA 13 DE DICIEMBRE DE 2016 EN ORIGINAL (1 FOLIO).

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.

Anotación: El depositante NEGOCIADOR Y ASESOR LABORAL DE LA EMPRESA LEGRAND COLOMBIA S.A., suministra de manera escrita dentro de la solicitud de depósito de la convención los datos relacionados con la vigencia, la aplicación y los beneficiarios. Igualmente notificará personalmente a la empresa LEGRAND COLOMBIA S.A. del presente depósito.

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


JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS
 Inspector de Trabajo GACT


WILLIAM JOSE ALBERTO CRUZ SUAREZ
 El Depositante: NEGOCIADOR Y ASESOR
 LABORAL DE LA EMPRESA LEGRAND COLOMBIA
 S.A.

WILLIAM CRUZ SUAREZ
ABOGADO

Bogotá, D.C. Diciembre 13 de 2016

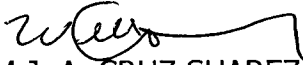
Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO DE BOGOTÁ
E. S. M.

REF: Depósito Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre LEGRAND COLOMBIA S.A. (antes LUMINEX S.A.) y Sintralegrand Colombia (antes sintraluminex).

Apreciado Doctor:

Adjunto a la presente y para su depósito legal en los términos del artículo 469 del C.S. del T. el original de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa **LEGRAND COLOMBIA S.A.** y la Organizacione Sindicale: SINDICATO DE Trabajadores de Legrand Colombia S.A. **SINTRALEGRAND COLOMBIA**; la cual fue firmada el pasado nueve (09) de Diciembre en la ciudad de Bogotá.

Atentamente,


WILLIAM J. A. CRUZ SUAREZ
C.de C.19.240.534 de Bogotá
T.P. No. 23614 del C. S. de la J.
NEGOCIADOR – ASESOR LABORAL

7 3 216 2016
DIRECCIÓN TERRITORIAL
GRUPO
ATENCIÓN AL
CIUDADANO Y
TRÁMITES

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
Celebrada el día nueve (09) de diciembre de 2016 entre
LEGRAND COLOMBIA S. A. y SINTRALEGRAND COLOMBIA

En Bogotá, el día viernes nueve (09) de diciembre de 2016, entre los suscritos, **Gianpaolo Rossetti**, Presidente; **Carlos Arturo Puello Chavarro**, Gerente de Recursos Humanos; **Diana Patricia Castillo Villagrán**, Jefe de Personal y **William Cruz Suárez**, en calidad de asesor; en representación de la empresa **Legrand Colombia S.A.**, por una parte y por la otra los señores **Pablo Oliverio Barahona Páez**, **Efrain Hidalgo Agudelo**, **Alexander Guavita Pinzón** y **Eduardo Cubides** miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de **LEGRAND COLOMBIA S. A.**, **SINTRALEGRAND COLOMBIA** y **Alfonso Velásquez** en su condición de Asesor del Sindicato, todos plenamente facultados, de acuerdo con la ley, quienes de común acuerdo procedemos a firmar la presente Convención Colectiva de Trabajo que consta de las siguientes cláusulas:

CLAUSULA PRIMERA.
RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La Empresa **LEGRAND COLOMBIA S. A.** reconoce como únicos representantes de los trabajadores, a los Sindicatos de la Empresa **LEGRAND COLOMBIA S.A.** "Sintralegrand Colombia" y "Sintrametal", y a las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentren afiliados los Sindicatos, las que lo representan en los problemas individuales y colectivos que se presenten en la empresa.

CLAUSULA SEGUNDA
CAMPO DE APLICACIÓN

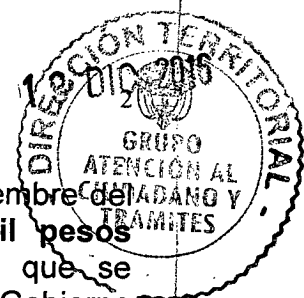
La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores de **LEGRAND COLOMBIA S.A.** en los términos de la ley.

CLAUSULA TERCERA
SALARIOS

1. AUMENTO DE SALARIOS

A partir de la vigencia de la presente convención la Empresa incrementará el sueldo básico de sus trabajadores, así:

- a) Para quienes devenguen un sueldo básico mensual al 31 de diciembre del año **2016** de hasta **un millón setecientos veinticuatro mil pesos** (\$1'724.000,00), el aumento será equivalente al porcentaje en que se incremente el salario mínimo legal mensual decretado por el Gobierno nacional para el año 2017 más un 2% adicional.



- b) Para quienes devenguen un sueldo básico mensual al 31 de diciembre del año **2016** superior a **un millón setecientos veinticuatro mil pesos** (\$1'724.00,00); el aumento será equivalente al porcentaje en que se incremente el salario mínimo legal mensual decretado por el Gobierno Nacional para el año **2017** más un 1% adicional.

- c) A partir del 1º de enero de **2018** quienes devenguen un sueldo básico mensual al 31 de diciembre del año **2017** hasta de **un millón setecientos veinticuatro mil pesos** (\$ 1'724.000,00), el aumento será equivalente al porcentaje en que se incremente el salario mínimo legal mensual decretado por el Gobierno Nacional para el año **2018** más un 2% adicional.

- d) Para quienes devenguen un sueldo básico mensual al 31 de diciembre del año **2017** superior a **un millón setecientos veinticuatro mil pesos** (\$1'724.000,00), el aumento será equivalente al porcentaje en que se incremente el salario mínimo legal mensual decretado por el Gobierno Nacional para el año **2018** más un 1% adicional.

2. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL

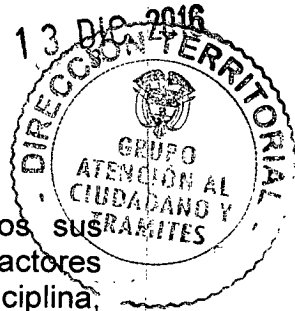
Para la vigencia de la presente convención, el salario mínimo convencional para aquellos trabajadores que hayan cumplido el período de prueba, será el mínimo legal mensual incrementado en una suma equivalente al diez por ciento (10%) del salario mínimo legal mensual vigente.

3. PAGO DE SALARIOS

El pago de salarios por parte de la Empresa se hará por quincenas durante las horas de trabajo. Al personal de planta entendiéndose como tales hasta el cargo de supervisores y otras secciones cuyo pago se hace quincenal, se les reconocerá el día adicional en los meses que tengan treinta y un (31) días.

Mientras se mantenga el sistema de pago actualmente establecido con la Corporación, la empresa se abstendrá de pagar suma alguna por concepto de talonario, al personal que se beneficie de la presente Convención. Si la Corporación llegase a cobrar este talonario durante la vigencia de la misma, la empresa cancelará a sus trabajadores siempre que el trabajador tenga una antigüedad de más de diez (10) meses laborando en la misma, el valor que establezca la corporación para el talonario, el cual será cancelado en el mes de marzo de cada año.

Las partes disponen expresamente que el reconocimiento de este valor no constituye salario.



4. EVALUACIONES

Durante la vigencia de esta Convención la Empresa realizará a todos sus trabajadores, evaluaciones periódicas en las cuales se tendrán en cuenta factores tales como antigüedad, capacitación, eficiencia, cumplimiento, disciplina, rendimiento, disponibilidad, rectitud y ánimo en su trabajo. De los resultados de dichas evaluaciones, la Empresa se reserva en cualquier momento el derecho de hacer aumentos de salarios para estimular a los mejores trabajadores.

CLAUSULA CUARTA ESTABILIDAD

1. CONTRATOS DE TRABAJO

La Empresa continuará respetando los contratos de los trabajadores que en la actualidad estén a término indefinido.

Parágrafo. La empresa se compromete a partir de la vigencia de la presente Convención, a no incrementar el número de 300 trabajadores temporales a su servicio.

2. VACANTES

A partir de la firma de la presente Convención, las vacantes que se presenten en el personal de la planta a término indefinido sólo podrán ser reemplazadas por personal contratado a término indefinido.

La empresa dará oportunidad a todos sus trabajadores que cumplan con los requisitos para llenar las vacantes que se presenten, en cargos de mayor remuneración al que desempeñan los aspirantes.

Parágrafo. Para las vacantes se tendrá en cuenta la antigüedad, capacidad y hojas de vida de la persona. La Empresa preferencialmente llenará las vacantes con el personal que recomiende Sintralegrand Colombia.

3. TRASLADOS

La Empresa evitará en lo posible los traslados horizontales de una sección a otra.

4. ASCENSOS

Cuando un trabajador sea trasladado de una sección a otra o dentro de la misma en carácter de ascenso, le será notificado de inmediato y por escrito. A los dos meses la Empresa expedirá un memorando ratificando o no por escrito y señalando el nuevo salario al trabajador, según el cargo que desempeñe en el nuevo puesto, con retroactividad al momento del ascenso. El trabajador trasladado no será desmejorado en su nuevo cargo después de ser ratificado.

5. DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

La Empresa solo podrá despedir sin indemnización a los trabajadores, cuando estos incurran en algunas de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, siempre y cuando sean plenamente comprobadas ante la Comisión de reclamos del Sindicato.



6. REINTEGROS

En caso que el trabajador sea despedido con justa causa, sin estar plenamente comprobada en la forma señalada en el numeral anterior, deberá ser reintegrado en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, al cargo que venía desempeñando en el momento del despido, y se le pagarán los salarios que haya dejado de percibir hasta el día que se efectúe el reintegro o en su defecto se le indemnizará de acuerdo al numeral séptimo de esta cláusula.

7. DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA INDEMNIZACIONES

La Empresa pagará en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, por parte de la Empresa, o si esta da lugar a la determinación unilateral por parte del trabajador, por alguna justa causa consignada en la ley, una indemnización adicional a la legal, consistente en las siguientes sumas:

- a) Para trabajadores entre un año de servicio cumplido y dos años, se pagarán cinco (5) días adicionales, sin proporción por fracción de año.
- b) Para trabajadores con más de dos (2) años y menos de cinco (5) años de servicio, doce (12) días adicionales por año y proporcional por fracción.
- c) Para trabajadores con más de cinco (5) años de servicio, diecinueve (19) días adicionales por año y proporcionalmente por fracción de año.

CLAUSULA QUINTA NORMAS DISCIPLINARIAS

1. PROCEDIMIENTO DE DESPIDOS POR JUSTA CAUSA

En el caso del despido de un trabajador, cuando este incurra en alguna de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando sean plenamente comprobadas ante la Comisión de reclamos, o en su defecto ante dos (2) miembros de la Junta Directiva, el Sindicato tendrá dos (2) días hábiles para investigar y presentar las pruebas que demuestren lo contrario. En casos en que las circunstancias ameriten una prórroga, la empresa atenderá esa solicitud por dos (2) días adicionales hábiles.

Parágrafo. Para efectos de las investigaciones que debe realizar la Comisión de Reclamos, la Empresa se compromete a facilitar las entrevistas y el acceso a las secciones pertinentes.

2. CADUCIDAD DE LLAMADAS DE ATENCIÓN Y SANCIONES

La Empresa no tendrá en cuenta los llamados de atención y las sanciones impuestas a los trabajadores, una vez haya transcurrido un período de seis (6) meses contados a partir de la última llamada de atención, sin que el trabajador, haya sido amonestado dentro de ese tiempo. En consecuencia, estas sanciones o llamados de atención, después de transcurrido el citado tiempo con el buen comportamiento del trabajador, carecerán de validez y serán retiradas de la hoja de vida y su tarjeta.

13 DIC 2016



3. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Cuando un trabajador sea sancionado por primera vez, tendrá derecho a tres llamadas de atención previas por escrito y esta sanción no excederá de dos (2) días. La segunda sanción no excederá de cinco (5) días y la tercera de ocho (8) días. Lo anterior dependiendo de la gravedad de la falta.

4. LLAMADAS DE ATENCIÓN

La empresa encausará los memorandos de llamados de atención a través de la Oficina de Personal.

CLAUSULA SEXTA PRIMAS

1. NAVIDAD

La Empresa reconocerá y pagará una prima extralegal de Navidad, consistente en (17) diecisiete días, a todos y cada uno de los trabajadores que se encuentren laborando en la Empresa en el mes de Diciembre de cada año, y que hayan cumplido el período de prueba, la cual será pagada en los primeros veinte (20) días del mismo mes.

2. JUNIO

La Empresa reconocerá y pagará en el mes de junio de cada año, una prima extralegal a todos y cada uno de los trabajadores, consistente en diez (10) días de salario. Esta prima será pagada proporcionalmente a los trabajadores, conforme a lo estipulado en el artículo 306 literal a) del Código Sustantivo del Trabajo.

3. VACACIONES

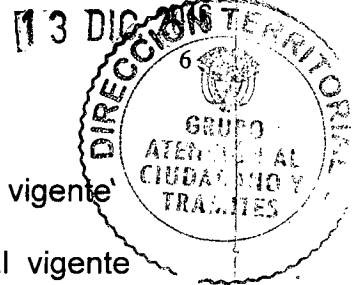
La empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima extralegal de vacaciones consistente en cinco (5) días de salario, siempre y cuando le correspondan.

4. ANTIGÜEDAD

La empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima extralegal de antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

- a) Cuando cumpla cinco (5) años de servicios:
El veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal mensual vigente
- b) Cuando cumpla diez (10) años de servicios:
El treinta y cinco por ciento (35%) del salario mínimo legal mensual vigente
- c) Cuando cumpla quince (15) años de servicios:
El cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal mensual vigente
- d) Cuando cumpla veinte (20) años de servicios:
El sesenta y cinco por ciento (65%) del salario mínimo legal mensual vigente
- e) Cuando cumpla veinticinco (25) años de servicios:
El ochenta por ciento (80%) del salario mínimo legal mensual vigente
- f) Cuando cumpla treinta (30) años de servicios:
El noventa y cinco por ciento (95%) del salario mínimo legal mensual vigente

64



- g) Cuando cumpla treinta y cinco (35) años de servicios:
El ciento cinco por ciento (105%) del salario mínimo legal mensual vigente
- h) Cuando cumpla cuarenta años de servicio.
El ciento veinte por ciento (120%) del salario mínimo legal mensual vigente

Parágrafo.- En caso de retiro voluntario del trabajador, cumplidos cuatro (4) años de cualquiera de los quinquenios, la empresa pagará proporcionalmente la prima de antigüedad. El pago de esta prima lo cancelará la empresa dentro de los treinta (30) días siguientes al cumplimiento del respectivo quinquenio.

CLAUSULA SEPTIMA.- AUXILIOS ESPECIALES

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa otorgará a los trabajadores los siguientes auxilios especiales:

1. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador al servicio de la empresa, esta auxiliará al familiar que compruebe haber pagado las exequias con la suma equivalente a 4.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

2. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente reconocido(a) previa inscripción oportuna por parte del trabajador, lo mismo que el padre, madre o hijos, debidamente comprobados, la empresa auxiliará en cada uno de los casos al trabajador con la suma equivalente a 1.93 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

3. NACIMIENTOS

Cuando un(a) trabajador(a) acredite el nacimiento de un hijo(a), la empresa lo auxiliará con la suma equivalente al 35% del salario mínimo legal mensual vigente.

4. ANTEOJOS

Cuando a un(a) trabajador(a) le sean formulados anteojos por primera vez, la empresa lo(a) auxiliará con el 100% del valor de los lentes y con la suma equivalente al 14% del salario mínimo legal mensual vigente para la compra de la montura.

En caso de ruptura de los anteojos en accidentes debidamente comprobados, la empresa pagará esta misma suma. En caso de reformulación, la empresa le pagará el ciento por ciento (100%) de los lentes. Para el trámite de este auxilio, la Empresa realizará un convenio con una óptica reconocida a nivel nacional, con la cual se centralizará la hechura de todos los anteojos, buscando con ello mejor precio, servicio y garantía de calidad mínima de seis (6) meses. El trabajador deberá presentar ante la Oficina de Trabajo Social la fórmula debidamente expedida por la EPS, posteriormente ésta emitirá una orden al trabajador para que éste pueda dirigirse a cualquier sede de la óptica para su elaboración.



5. SUMINISTRO DE LECHE

La Empresa suministrará gratuita y diariamente leche a cada uno de los siguientes trabajadores:

- a) Dos (2) bolsas de leche a cada soldador.
- b) Dos (2) bolsas de leche a cada trabajador que labore en pintura.
- c) Una (1) bolsa de leche para los trabajadores que laboran en soldadura de tacos y moldeo.
- d) Una (1) bolsa de leche para los trabajadores que laboren cuatro o más horas extras continuas.

Una bolsa de leche equivale a una botella de 750 c.c.

Para el personal de planta no incluido en el anterior listado, la empresa entregará diariamente a partir del primero (1º) de marzo de 1997, un (1) refresco según la programación que ella establezca.

6. MONTAJES

La empresa cubrirá los gastos de alimentación, alojamiento y transporte al personal comisionado para desarrollar labores fuera de la ciudad de Bogotá. Dentro de la ciudad, al trabajador beneficiario, se le reconocerán los gastos de transporte.

7. CASA CÁRCEL

La Empresa afiliará a todos y cada uno de los trabajadores que laboren como conductores, a los beneficios de la casa cárcel. La Empresa y el Sindicato acordarán el servicio de casa cárcel más adecuado.

8. BONO CUMPLIMIENTO

Durante la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá a los trabajadores que lleguen cumplidos a la hora de entrada la suma semestral equivalente al 4.3% del salario mínimo legal mensual vigente, que se causará del primero (1º) de enero al treinta (30) de junio y del primero (1º) de julio al treinta y uno (31) de diciembre.

El trabajador que se haga acreedor a los bonos del primero y del segundo semestre del mismo año, recibirá un bono adicional por la misma suma. Dichos valores serán cancelados el quince (15) de julio y el treinta (30) de enero correspondientes. Este bono no se perderá por ningún tipo de incapacidad expedida y/o reconocida por la E.P.S. que corresponda, ni en los casos en los cuales el trabajador recupere el tiempo, ni en el caso de permisos sindicales. En ningún caso constituirá factor salarial.

9. BONO POR ENFERMEDAD PROLONGADA

La empresa le cancelará al trabajador que sea incapacitado por un período de **QUINCE (15)** días consecutivos o más, sin que esta incapacidad sea por maternidad y por una sola vez al año, la suma equivalente al 10.3% del salario mínimo legal mensual vigente.



CLAUSULA OCTAVA. AUXILIOS SINDICALES

La empresa reconocerá a los sindicatos los siguientes auxilios especiales:

1. SALUBRIDAD

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa auxiliará a los sindicatos con la suma mensual equivalente al 65% del salario mínimo legal mensual vigente, con destino al Fondo de salubridad, que prestará servicios a los trabajadores afiliados y a sus familiares económicamente dependientes.

2. DEPORTES

Las organizaciones sindicales designarán uno de los dos (2) miembros que correspondan a los trabajadores en el Comité Paritario de Deportes de la Empresa. Dicho Comité programará las actividades deportivas y recreacionales las cuales serán financiadas por la Empresa.

Parágrafo. La integración de este Comité se hará con personas que tengan alguna experiencia y hayan demostrado un alto espíritu de servicio deportivo y recreativo.

3. BONO PARA ALMUERZO

Durante la vigencia de la convención colectiva la empresa auxiliará a los trabajadores que se beneficien de la presente convención con un bono para almuerzo por la suma diaria de \$3.800 pesos, cifra que se incrementará para el año 2018 en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo legal. Las partes disponen de común acuerdo que el valor de este bono no constituye salario.

CLAUSULA NOVENA.- EDUCACION

1. ESCOLARIDAD HIJOS

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa auxiliará a cada trabajador que se beneficie de la misma y que acredite tener hijos adelantando estudios en primaria y bachillerato con un auxilio anual por la suma equivalente al 38.2% del salario mínimo legal mensual vigente por el primer hijo; y con la suma anual equivalente al 19.1% del salario mínimo legal mensual vigente por cada hijo adicional.

Para los hijos de los trabajadores que cursen estudios universitarios y/o técnicos la Empresa otorgará siete (7) becas que cubrirán el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula hasta un máximo de la suma semestral equivalente a 1.27 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Estas becas se adjudicarán a los mejores promedios académicos obtenidos durante el semestre, acompañado del respectivo recibo de pago del mismo.



La Empresa concederá nueve (9) auxilios semestrales para los hijos de los trabajadores **que no se beneficien de estas becas** por la suma equivalente al 50.8% del salario mínimo legal mensual vigente cada una. Estos auxilios se adjudicarán a los mejores promedios académicos obtenidos durante el semestre, acompañado del respectivo recibo de pago del mismo.

Parágrafo.- Si en la empresa laboran los dos padres, se entiende que sólo se pagará un auxilio por hijo.

2. EDUCACION TRABAJADORES

La empresa auxiliará a cada trabajador afiliado a los sindicatos de Sintralegrand Colombia y Sintrametal y que acredite estar estudiando, con las siguientes sumas:

- a) Para estudios de **primaria, bachillerato o en el Sena** la suma anual equivalente al 32.9% del salario mínimo mensual legal vigente.
- b) Para estudios **técnicos y universitarios** la empresa otorgará una (1) beca que cubrirá el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula hasta un máximo de la suma semestral equivalente a 1.4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- c) Para los trabajadores **que no se beneficien de las becas** recibirán un auxilio semestral por la suma equivalente al 32.9% del salario mínimo legal mensual vigente y un préstamo por el sesenta (60%) por ciento del saldo sobre el valor de la matrícula.

Para hacerse acreedor a este auxilio es indispensable que el trabajador haya cursado y aprobado el semestre completo. Lo anterior requerirá de una certificación escrita expedida por el establecimiento respectivo en original y copia.

CLAUSULA DECIMA SEGURIDAD SOCIAL

1. PERMISOS

La Empresa concederá el tiempo necesario remunerado para obtener y cumplir las citas médicas o someterse al tratamiento que ordene la EPS que corresponda, a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

2. INCAPACIDADES

La Empresa se hará cargo de todas las incapacidades expedidas por la E.P.S. que corresponda, a su vez, el trabajador endosará las incapacidades a la Empresa.

3. PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa capacitará a seis (6) trabajadores en las actividades de inyectología y primeros auxilios.



4. BOTIQUÍN

La Empresa dotará de cinco (5) botiquines y tres (3) camillas para atender en forma rápida y eficiente a los trabajadores. Dichos botiquines estarán dotados de elementos de primeros auxilios para la clase de labores que se desarrollan en la Empresa, de acuerdo con las recomendaciones que indique el Ministerio de Trabajo o las autoridades competentes.

5. TRANSPORTE DE ACCIDENTES

En caso de accidentes de trabajo, la Empresa suministrará el transporte del accidentado para que sea trasladado al centro asistencial.

6. PENSIÓN DE INVALIDEZ

Cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo y le sea reconocida la pensión de invalidez por parte del Fondo de Pensiones que corresponda, la Empresa pagará al trabajador un auxilio consistente en el pago mensual del 100% del último salario devengado en la empresa, hasta la fecha en que la administradora de pensiones que corresponda comience a pagar la pensión de invalidez.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA DOTACIONES

1. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

La Empresa suministrará a cada uno de los trabajadores que laboran en la Empresa tres (3) dotaciones al año, de buena calidad, consistente en una blusa u overol, una toalla y un par de zapatos, los que serán suministrados en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año, sin tener en cuenta el salario del trabajador.

Parágrafo. Se le suministrará un overol adicional anualmente a los trabajadores que laboren en las secciones de corte, doblado de lámina, soldadura de lámina, mantenimiento, moldeo, pintura, personal de almacén que maneje bultos y flejes y los que operen la punzonadora Trumatic 2000R. También se dotará de uno de material resistente a quienes manipulen químicos o pinturas.

2. ELEMENTOS DE PROTECCION

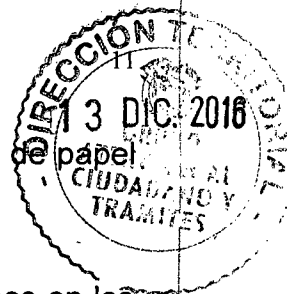
La Empresa suministrará gratuitamente a los trabajadores todos los elementos de protección para la ejecución de sus labores. Así mismo suministrará asiento adecuado a la labor que desempeñe cada uno de ellos.

En todo lo relacionado con la seguridad industrial, las partes se regirán por lo dispuesto en la Resolución número 02013 del 6 de junio de 1986, emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de ese entonces, y demás normas que la adicionen y complementen.

3. ELEMENTOS DE ASEO

La Empresa es responsable del aseo general de la misma y el trabajador es responsable de su máquina o sitio de trabajo. La Empresa suministrará

mensualmente a cada uno de los trabajadores dos (2) jabones y un rollo de papel higiénico.



4. SERVICIO DE TELEFONOS

La Empresa suministrará al personal que lo solicite, el servicio de teléfonos en los descansos y horas de almuerzo. El teléfono del cual podrán disponer será el de la portería. En caso de extrema urgencia la llamada se pasará a la extensión más cercana posible.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA CAPACITACIÓN

1. SEGURIDAD INDUSTRIAL

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa dictará a sus trabajadores un curso de actualización en seguridad industrial, dentro de la siguiente reglamentación:

a) La Empresa por intermedio del Consejo Colombiano de Seguridad Industrial, dictará un curso de Seguridad Industrial a un grupo no inferior de diez (10) trabajadores.

b) El curso se dictará en la Empresa o en las instalaciones del Consejo y su duración o intensidad estará sujeta a lo que dicha organización estipule.

2. RELACIONES HUMANAS

La Empresa dictará a todo el personal, en horas diferentes a las de trabajo, un curso de relaciones humanas.

3. CURSOS PARA VACANTES

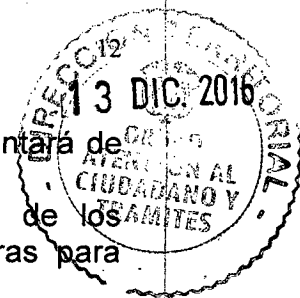
Cuando se presenten vacantes en cargo de superior remuneración a la de los aspirantes, la Empresa dictará para cada caso un curso de inducción. Quienes no salgan elegidos tendrán nuevas oportunidades. Para estos cursos se tendrá en cuenta el numeral séptimo de la presente Convención.

CLAUSULA DECIMA TERCERA TRANSPORTE

La Empresa continuará pagando a sus trabajadores el subsidio de transporte ordenado por la ley. No obstante, cuando por efectos del incremento salarial un trabajador pierda el derecho al auxilio de transporte legal por devengar más de dos salarios mínimos legales vigentes, la suma establecida por el Gobierno para éste auxilio le será aumentada al sueldo del trabajador para ese año.

Adicionalmente, la Empresa seguirá suministrando el servicio de transporte para el siguiente personal: los que entran a las 6:00 a.m., los que salen a las 10:00 p.m.; los que entran a las 10:00 p.m. y los que salen a las 6:00 a.m.

Se conservará el número de rutas existentes en la actualidad y se aumentará de acuerdo con las necesidades del personal de estos turnos.
En caso de que una ruta se utilice en menos del 50% por parte de los trabajadores, la Empresa podrá cancelar esta ruta, reubicando las otras para prestar el servicio a los que estaban utilizando la ruta cancelada.



CLAUSULA DECIMA CUARTA DESCANSOS

Los trabajadores que laboren en el primero, segundo y tercer turno, tendrán derecho a quince (15) minutos remunerados, para tomar refrigerio. La Empresa garantizará el disfrute de los quince (15) minutos, en forma tal que el personal pueda utilizarlos al máximo.

Los trabajadores que laboren en la jornada ordinaria tendrán diez (10) minutos remunerados en las horas de la mañana y diez (10) minutos remunerados en las horas de la tarde, para tomar un refrigerio. A su vez contarán con treinta (30) minutos para tomar el almuerzo, según lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

La Empresa concederá a todos y cada uno de los trabajadores, un margen de diez (10) minutos remunerados en los horarios establecidos para ingresar a la Empresa.

Cuando un festivo caiga entre semana, el trabajador no adeudará a la Empresa el tiempo correspondiente al compensatorio para no laborar el sábado. Cuando el festivo caiga en sábado, la Empresa tampoco adeudará al trabajador tiempo alguno.

Parágrafo. En caso que la Empresa necesite establecer turnos en alguna sección que labore en jornada ordinaria, distribuirá al personal en la forma más cómoda dependiendo de las facilidades del trabajador.

El personal femenino no laborará el tercer turno, a excepción que lo solicite la trabajadora. Los turnos serán rotativos. En caso que el trabajador esté estudiando, este laborará el turno que le convenga a su horario de clase.

CLAUSULA DECIMA QUINTA PERMISOS REMUNERADOS

1. SINDICALES

- a) La Empresa concederá permiso hasta por ciento cincuenta (150) horas mensuales, no acumulables de mes a mes, a la Junta Directiva del Sindicato **SINTRALEGRAND COLOMBIA**, quienes presentarán en los primeros cinco (5) días de cada mes una relación de los permisos fijos que utilizarán durante el período, ante la Jefatura de Personal de la Empresa.

En los demás casos el sindicato presentará la solicitud con tres (3) días hábiles de anticipación y la empresa los concederá teniendo en cuenta que estos sean rotativos y que concilien con las necesidades de producción.



- b) La Empresa concederá veinticuatro 24 semanas al año a los delegados que nombre **SINTRALEGRAND COLOMBIA**, para que asistan a cursos sindicales o cooperativos dictados por la Federación o Confederación, pudiendo hacer uso de este permiso tres (3) trabajadores por curso. **SINTRALEGRAND COLOMBIA**, podrá distribuir estas semanas en la forma que considere conveniente. La Empresa auxiliará a **SINTRALEGRAND COLOMBIA** con la suma semanal equivalente al 9% del salario mínimo legal mensual vigente por trabajador asistente a cada curso.

- c) La Empresa concederá un día de permiso mensual a un trabajador afiliado a **SINTRAMETAL** para concurrir a la Junta Directiva de esa organización.

PARÁGRAFO 1- Si los tiempos pactados en los literales a) y b) resultaren insuficientes, la empresa considerará autorizar tiempos adicionales a solicitud de la organización sindical.

PARÁGRAFO 2- La Empresa auxiliará a **SINTRALEGRAND COLOMBIA** con el transporte aéreo o terrestre dentro del país y con viáticos por la suma diaria equivalente al 25% del salario mínimo legal mensual vigente, hasta un máximo de cuatro (4) trabajadores y una vez por año, a quienes deban asistir a dichos congresos.

2. CALAMIDAD DOMÉSTICA

En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como tal, grave enfermedad de los padres, hijos, esposa o compañero(a) reconocido(a) ante la Empresa, inundación o destrucción de la vivienda y robo de los bienes del trabajador, la empresa concederá dos (2) días de permiso remunerado. En casos especiales la empresa podrá ampliar este término, previo acuerdo con Sintralegrand Colombia a solicitud del trabajador. La Empresa hará préstamos a la mayor brevedad a quien sufra una calamidad.

3. FALLECIMIENTO FAMILIAR

Cuando ocurra el fallecimiento de un familiar, la Empresa otorgará el permiso establecido en la ley 1280 de 2009 (Licencia por luto).

Si el contenido legal anteriormente descrito fuera modificado, de tal manera que este fuera inferior al texto que estaba vigente antes de la vigencia de la Ley 1280 y que a continuación se transcribe, la Empresa seguirá reconociendo los días de permiso en las condiciones que indica dicho texto.

*“Cuando ocurra el fallecimiento del esposo(a), compañero(a) permanente, padre, madre, hermano o hijo de un trabajador, la empresa concederá **tres (3) días de permiso si el fallecimiento sucede en la ciudad o en sus alrededores, (para efectos de este permiso se entiende como alrededores los municipios de Zipaquirá, Facatativa, Chía, Mosquera, Funza, Madrid, Soacha, Cajicá, Cota, Tabio, Tenjo, Subachoque, La Calera y Sopó), y cinco (5) días si este acontece fuera de estos.***

Igualmente, la empresa concederá un (1) día de permiso remunerado cuando ocurriere el fallecimiento del padre o la madre de la pareja con quien convive el trabajador, previa comprobación de este hecho ante la Dirección de Personal.



4. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

La Empresa concederá permiso remunerado al 10% de los trabajadores que se encuentren laborando; desde 60 minutos antes, hasta 60 minutos después de la hora de las exequias, de un trabajador que fallezca estando a su servicio.

5. NACIMIENTO HIJOS

En caso de maternidad de la esposa o compañera permanente, la empresa concederá al personal masculino el permiso establecido en la Ley 755 de 2002 (Ley María)

6. MATRIMONIO

La empresa concederá permiso remunerado de cinco días hábiles cuando el trabajador contraiga matrimonio.

7. ESTUDIOS

La Empresa concederá permiso remunerado de treinta (30) minutos antes del vencimiento de la jornada ordinaria de trabajo, a todos aquellos trabajadores que estén realizando estudios en colegios, universidades y otros.

8. DICIEMBRE

La Empresa concederá los días 24 y 31 de diciembre a los trabajadores que se encuentren laborando. En caso de ser laborados, serán cancelados como horas extras.

9. SÁBADO SANTO

En caso de laborarse el día sábado santo, se cancelará como horas extras.

CLAUSULA DECIMA SEXTA REGIMEN DE PROTECCION A LA MATERNIDAD

- a) La Empresa dará una licencia remunerada de tres a cinco semanas, cuando en el curso del embarazo, la trabajadora sufra aborto o parto prematuro, de conformidad con lo señalado en el art. 237 del C.S.T.
- b) A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá a la trabajadora permiso remunerado, para que salga del trabajo una hora antes de terminar la jornada normal del trabajo, hasta que el niño tenga seis meses de edad, de conformidad con lo estipulado en el art. 7º. del Decreto 13 de 1957.
- c) Para tener derecho a las prestaciones e indemnizaciones de que trata la cláusula presente, no se necesita que la trabajadora haya notificado por escrito a la Empresa, basta con certificación expedida por los médicos de la EPS que corresponda o la clínica que haya atendido el parto.



- d) La Empresa dará permiso de tres días al trabajador, cuando ocurra un parto prematuro o aborto de su esposa o compañera permanente, reconocida ante la Empresa, previa inscripción del trabajador, siempre y cuando el aborto no haya sido provocado intencionalmente.
- e) Queda entendido y así lo aceptan las partes, que la Empresa está obligada a cumplir estrictamente con las demás normas protectoras de la maternidad, que no hayan sido modificadas expresamente por la Convención Colectiva de Trabajo.

**CLAUSULA DECIMA SEPTIMA
CESANTÍAS**

- a) En el caso que el Gobierno Nacional derogue el Decreto que reconoce el doce por ciento (12%) anual de las cesantías, la Empresa continuará reconociendo a cada trabajador esos mismos intereses.
- b) Cuando el trabajador solicite su cesantía parcial, previo cumplimiento con lo dispuesto por la ley, la empresa tendrá treinta (30) días calendario para entregarla.
- c) Cuando el trabajador solicite cesantía parcial para la adquisición de vivienda adjudicada por intermedio de los organismos del Estado o entidades del Estado o entidades particulares debidamente acreditadas, la Empresa girará directamente a estos organismos la cesantía parcial.

PARÁGRAFO. En caso que no se complete la cuota inicial, la Empresa hará préstamos por una parte del faltante y coadyuvará a la consecución de un préstamo para tal finalidad, siempre y cuando califique para la consecución del mismo.

**CLAUSULA DECIMA OCTAVA
VARIOS**

1. PAZ Y SALVO SINDICAL

La Empresa se compromete a no cancelar las prestaciones sociales causadas a favor de los trabajadores que se retiren de sus servicios, hasta tanto el Sindicato expida el correspondiente certificado de paz y salvo y este a su vez se obliga a expedirlo en el curso de los tres días hábiles subsiguientes a la terminación del contrato de trabajo. La Empresa notificará oportunamente al Sindicato, el retiro del trabajador.

En caso que la Empresa no exija al sindicato el referido certificado de paz y salvo, esta responderá por la eventual deuda del trabajador.

2. FIESTA NAVIDEÑA

La Empresa en el mes de diciembre de cada año, hará un agasajo sin bebidas alcohólicas, a todos los trabajadores como despedida del año.

3. DESCUENTOS SINDICALES

La Empresa se compromete a hacer los descuentos ordinarios o extraordinarios que rijan en los estatutos del sindicato a todos los trabajadores que se beneficien

de la convención colectiva de trabajo. Así mismo, la Empresa descontará a todos los trabajadores los primeros quince (15) días del aumento de salario y girará un cheque con destino a Sintralegrand Colombia.



4. RECONOCIMIENTO POR JUBILACIÓN O VEJEZ

Para la vigencia de la presente convención la empresa reconocerá a los trabajadores que estando a su servicio, cumplan la edad de jubilación con la suma equivalente al Cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo legal mensual vigente establecido por el gobierno, por cada año de servicio a la Empresa. suma que será exigible en la fecha que Colpensiones, o fondo de pensiones expida la resolución de reconocimiento pensional.

5. IMPRESIÓN DE LA CONVENCION

La Empresa se compromete a entregar a todos y cada uno de los trabajadores la presente convención colectiva de trabajo, la cual será publicada en folletos, el Reglamento Interno de Trabajo y cien (100) ejemplares más de cada uno con destino a Sintralegrand Colombia.

6. CELEBRACIONES ESPECIALES

La empresa continuará llevando a cabo las actividades que por su iniciativa ha venido desarrollando tradicionalmente, tales como las que efectúa para los trabajadores en Semana Santa y las que realiza para los hijos de los mismos al final de año manteniendo el acostumbrado obsequio.

7. VIVIENDA

La Empresa continuará con sus políticas en materia de vivienda.

8. PERMISO PARA NEGOCIADORES

La Empresa concederá un permiso permanente remunerado por los veinte (20) días de duración de la etapa de arreglo directo, para los tres (3) negociadores principales y un suplente. Este permiso se remunerará con el salario devengado por los trabajadores negociadores y el suplente durante el mes inmediatamente anterior.

9. AUXILIO PARA NEGOCIADORES

La empresa auxiliará a la comisión negociadora de SINTRALEGRAND COLOMBIA, con la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, para sufragar los gastos de representación en la etapa de arreglo directo.

CLAUSULA DECIMA NOVENA VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá un término de vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del primero (1º) de Enero de 2017 hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de 2018 y dividido en dos periodos calendario de doce (12) meses cada uno contados de Enero a Diciembre.


174



**CLAUSULA VIGESIMA
SUSTITUCIÓN DE CONVENCIONES ANTERIORES**

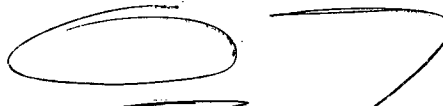
La presente convención colectiva de trabajo, reemplaza y sustituye la convención colectiva de trabajo anterior.

En constancia se expide y suscribe el presente acuerdo convencional, en seis (6) ejemplares, dos (2) de los cuales se depositarán en las dependencias de Relaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo preceptuado por la ley, dándose así termino a las negociaciones celebradas por las partes.

En constancia se firma la presente convención colectiva de trabajo el Nueve (09) de diciembre del año dos mil dieciséis (2016), a las 6:30 p.m.

Por la Empresa:


GIANPAOLO ROSSETTI
Presidente


CARLOS ARTURO PUELLO CH.
Gerente de Recursos Humanos


DIANA PATRICIA CASTILLO V.
Jefe de Personal

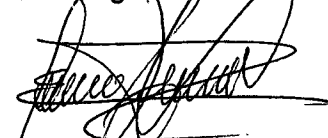

WILLIAM CRUZ SUAREZ
Asesor

Por el sindicato:


PABLO OLIVERIO BARAHONA PAEZ
Presidente Sintralegrand Colombia


ALEXANDER GUAVITA PINZON
Sintralegrand Colombia


LUIS EDUARDO CUBIDES.
Sintralegrand Colombia


EFRAIN HIDALGO AGUDELO
Sintralegrand Colombia


ALFONSO VELASQUEZ
Asesor