



14312.-

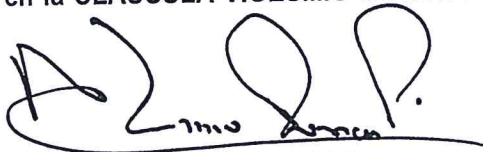
Barranquilla, Trece (13) del mes de Febrero del Año Dos Mil Doce (2012).

DEPOSITO No. 0003

DEPOSITO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA DIMANTEC LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME".

El Señor ALVARO ROPERO PRADA, identificado con cédula de ciudadanía No. 88.148.613 de Abrego, en calidad de Representante Legal de la Empresa DIMANTEC LTDA, conforme aparece en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Barranquilla, y por otra parte el Señor ELVIS DE JESUS TORRENEGRA MORENO, identificado con cédula de ciudadanía No. 8.749.805 de Barranquilla, en calidad de Negociador por parte de la Organización Sindical SINTRAIME conforme aparece en la solicitud suscrita por las partes mediante escrito solicitaron el DEPOSITO de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, que tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir del Primero de Enero del año 2012 hasta el 31 de Diciembre del año 2012, conforme consta en la CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA de la Convención Colectiva De Trabajo que se deposita.

  
FANNY MARINO GARCIA  
Inspectora de Trabajo

  
ALVARO ROPERO PRADA  
Representante Legal de la Empresa  
DIMANTEC LTDA

  
ELVIS DE JESUS TORRENEGRA MORENO  
Negociador - SINTRAIME

Elaboró: FannyM  
Revisó/Aprobó: FannyM.

C:\Documents and Settings\fmarino\Escritorio\PLANTILLAS\PLANTILLA DEPOSITO.DOC

Barranquilla, 10 de febrero del 2.012

Recibido  
13/20/12

Señor  
CARLOS CASTELLANOS COLLANTES  
Director  
Dirección Regional del Trabajo del Atlántico  
Ministerio del Trabajo  
Ciudad

REF: DEPOSITO CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME" Y DIMANTEC LTDA

Dando cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y para efectos de su depósito, me permito anexar a la presente tres (3) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre DIMANTEC LTDA y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME", para la vigencia 1 de enero del dos mil doce (2.012) al 30 de diciembre del año dos mil trece (2.013)

Agradecemos la atención que sirvan prestar a la presente.

Cordialmente,



ALVARO ROPERO PRADA  
CC#88.148.613 de Abrego (N.S)  
Representante Legal  
Dimantec Ltda



ELVIS TORRENEGRA MORENO  
CC#8.749.805 Barranquilla (Atlántico)  
Negociador.  
Sintraime



Recibido  
Febr 13/2012

**PRIMERA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2012 - 2013**

En la ciudad de Barranquilla, a los Diez (10) días del mes de Febrero del dos mil doce (2012), en las instalaciones del Hotel Atrium Plaza, se reunieron, por una parte y en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, METAL- MECANICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETALICA FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME", en su condición de negociadores ELVIS TORRENEGRA MORENO, JOSE MANUEL GUEVARA ARGUELLO, PABLO EMILIO SANDOVAL, y como asesores: HORACIO LLANOS AVILA Y JOSE DEL CARMEN LEGUIZAMON, por otra parte y en representación de DIMANTEC LTDA., como negociador, ALVARO ROPERO PRADA, Asesores RICARDO BAQUERO MOGOLLON, DAVID ALVAREZ ECHEVERRY, todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representados, para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo a que llegaron las partes como conclusión del conflicto colectivo originado por la discusión del pliego que presentaron los trabajadores afiliados al sindicato.

**ARTÍCULO PRIMERO. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Para efectos de la negociación del Pliego de Peticiones, La empresa concederá permiso remunerado con salario como si estuviesen laborando, a tres (3) de los negociadores principales y suplentes, trabajadores de LA EMPRESA DIMANTEC LTDA., que participen en la negociación; esto también aplicara en caso que los asesores sean empleados de la empresa, por el tiempo de duración de la etapa de arreglo directo. Así mismo, LA EMPRESA reconocerá los pasajes aéreos y terrestres según las necesidades, a los negociadores y asesores antes mencionados, siempre y cuando vayan a ser usados para efectos de la negociación. Los gastos de viaje para los negociadores y asesores, se determinaran por las partes de acuerdo a la ciudad en la que vaya a desarrollarse la etapa de arreglo directo y antes del inicio de la misma. Adicionalmente la empresa permitirá al sindicato información a los trabajadores durante el conflicto Colectivo y fuera de la jornada laboral.

Cabe anotar que la empresa reconocerá la suma de Ciento Setenta mil pesos (\$170.000.00) diarios, para los negociadores que no residan en la ciudad de la negociación y Setenta y Cinco mil pesos (\$75.000.00) diarios para los negociadores que residan en la ciudad de la negociación.



## ARTÍCULO SEGUNDO. RECONOCIMIENTO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá, a la Federación y Confederación a las cuales se encuentre afiliado EL SINDICATO, el derecho de representación que le otorga la Ley. Igualmente LA EMPRESA garantizará y respetará el derecho de Asociación Sindical.

**PARAGRAFO:** Para el fortalecimiento de las relaciones obrero patronales, la EMPRESA concederá Fuero Convencional a dos (2) de sus trabajadores elegidos en Asamblea General, quienes integrarán un Comité Obrero Patronal para los efectos de reclamaciones que se presenten en virtud del vínculo laboral y subordinación de los trabajadores hacia el empleador.

LA EMPRESA reconoce al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, METAL- MECANICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME", organización de primer grado y de Industria, como representante de los trabajadores en los términos de ley para todo lo relacionado con la Contratación Colectiva y relaciones Obrero – Patronales.

## ARTICULO TERCERO. CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará sin discriminación alguna a todos aquellos trabajadores afiliados a SINTRAIME y a los no sindicalizados que se acojan a ella, que laboren en LA EMPRESA DIMANTEC LTDA. Y que presten sus servicios en ejecución de contratos comerciales que tenga la Empresa en cualquier parte del País.

Las normas y derechos que se establezcan en la presente Convención Colectiva, prevalecerán sobre cualquier estipulación que se establezca en los contratos individuales de trabajo, en la legislación laboral, sin ir en contra de lo establecido en la ley, y/o el Reglamento Interno de Trabajo, entendiéndose que se aplicaran aquellas normas de ley o convencionales que mas favorezcan los intereses de los trabajadores.

En todo caso por considerar que representan a la Empresa, se excluyen de la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo, los representantes del patrono que tengan este carácter según la Ley, la Convención o el reglamento de Trabajo, y adicionalmente las siguientes personas: Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, y quiénes ejercitan actos de representación, con la aquiescencia expresa o tácita del patrono.



## ARTICULO CUARTO: RESPETO A LOS DERECHOS INDIVIDUALES

LA EMPRESA DIMANTEC LTDA, se compromete a no ejecutar actos o llevar a cabo represalias con motivo de la presente negociación colectiva de trabajo o por la afiliación de sus empleados al sindicato, en todo caso durante la presente negociación colectiva la empresa NO despedirá trabajadores sin justa causa por motivo de la afiliación al sindicato.

## ARTÍCULO QUINTO. PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDO CON JUSTA CAUSA

Quando un Trabajador haya cometido alguna falta contra las disposiciones legales, el reglamento interno de trabajo, o el contrato de trabajo, y que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA le comunicará por escrito al trabajador inculcado con copia al Sindicato dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al conocimiento por parte de la empresa de la presunta falta cometida, para que aquel rinda sus descargos en la fecha señalada en dicha comunicación; descargos que deben llevarse a cabo dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al recibo de la misma. El trabajador estará acompañado de dos (2) miembros del SINDICATO, quienes podrán expresar los argumentos de defensa del trabajador. La diligencia de descargos se consignará en un acta en la cual se dejará constancia tanto de los cargos como de los descargos, en caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, la empresa le comunicará su decisión por escrito al trabajador inculcado con copia al Sindicato, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

Queda entendido que las faltas cometidas antes de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, no serán tenidas en cuenta como tal para la aplicación de este procedimiento disciplinario.

El trabajador podrá apelar en efecto suspensivo ante el Gerente o ante quien esté desempeñando sus funciones, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. Y dentro de los 4 días hábiles siguientes a la presentación de la apelación la empresa notificara los resultados al sindicato y al trabajador.

No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria que LA EMPRESA imponga pretermitiendo este trámite. En consecuencia LA EMPRESA queda obligada a levantar la sanción disciplinaria, resarciéndole todos sus derechos legales, contractuales y convencionales.

Las sanciones, que por falta comprobada al reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo, se les apliquen a los trabajadores deberán ser aplicadas acorde con la naturaleza y gravedad de la falta, en atención a la siguiente escala de sanciones así:

Por la primera falta, desde llamado de atención y hasta 5 días de suspensión.  
Por la segunda falta, desde llamado de atención y hasta 10 días de suspensión.  
Por la tercera falta, suspensión hasta 15 días.



Por la cuarta falta y en adelante, suspensión hasta 25 días.

### **PARÁGRAFO PRIMERO: PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR DESPIDOS CON JUSTA CAUSA**

En caso de despido con justa causa la empresa escuchara en descargos al trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de conocida la falta, el trabajador estará asistido por dos (2) representantes del Sindicato quienes podrán presentar sus argumentos en defensa del trabajador. Escuchados tales descargos, la empresa le comunicará al empleado su decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Contra esta decisión no procede recurso alguno ante la Empresa, pero al trabajador le quedan expeditas las acciones que la Ley establece. Queda entendido que este procedimiento es aplicable solamente para aquellos trabajadores que cometan faltas contra la disciplina de la empresa, caso en el cuál la Empresa se compromete a seguirlo cuando vaya a terminar el contrato de trabajo por ese hecho.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Se entiende por días hábiles aquellos en los cuales el Trabajador debe prestar el servicio de acuerdo con los turnos establecidos y por lo tanto, se excluyen los días en los que el Trabajador esté de vacaciones, incapacitado, en licencia, permisos, descansos legales o convencionales.

### **ARTÍCULO SEXTO. CONTRATOS DE TRABAJO**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, todos los contratos de trabajo del personal vinculado a la empresa y que actualmente prestan los servicios a la misma y los que en el futuro contraten para el giro ordinario de los negocios de la empresa, serán a termino indefinido. No obstante a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la empresa podrá, si las necesidades lo requieren, vincular personal a término fijo o por obra o labor determinada sin exceder el 10% del total de trabajadores de la misma. Dentro de este porcentaje de trabajadores se incluyen a quienes sean contratados directamente para actividades no propias del giro ordinario de los negocios de la empresa.

La empresa entregará trimestralmente al sindicato el listado general de todos los trabajadores con vínculo laboral donde se especifique su tipo de contrato.

**PARÁGRAFO.** En caso que **LA EMPRESA** comprometida con la presente convención colectiva, transfiera, enajene, ceda, done o venda, total o parcialmente sus dependencias a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo de sus trabajadores, celebrados con anterioridad a dicha venta, los cuales pasaran con todos los derechos legales y convencionales.



## ARTICULO SEPTIMO. JORNADA DE TRABAJO.

La empresa otorgará permisos remunerados con su salario básico los días 1º de mayo, 31 de diciembre y 1º de enero, en los contratos donde el cliente no labore en esos días.

Los permisos remunerados o no remunerados que la empresa conceda a sus trabajadores, no causaran descuento de dominical o días festivos y en tal virtud estos días serán remunerados con el equivalente al salario básico.

## ARTICULO OCTAVO. AUXILIOS Y PERMISOS REMUNERADOS EXTRALEGALES

- a. **POR MUERTE DE FAMILIARES.** Cuando el trabajador pertenezca a un contrato minero y este en su turno de trabajo, la empresa otorgará un (1) día hábil adicional a lo establecido en la ley 1280 de 2009, remunerado con el equivalente al salario básico, cuando el hecho ocurra en el departamento donde presta sus servicios y dos (2) días hábiles adicionales a lo establecido en la mencionada ley, remunerados con el equivalente al salario básico, cuando el hecho suceda fuera del Departamento en donde el trabajador preste sus servicios.

- b. **POR MATERNIDAD.** Un auxilio de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000), por nacimiento de cada hijo del trabajador previa presentación del correspondiente registro civil de nacimiento.

Quando el esposo o compañero permanente trabajador de la empresa y registrado en el área de Talento Humano, no cumpla con las semanas de cotización exigidas por la ley 755 de 2002 la empresa concederá la licencia de paternidad remunerándola con el equivalente al salario básico.

- c. **POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.** Cuando se presenten hechos imprevisibles tales como inundaciones, incendios, huracanes, terremotos, maremotos, vendavales que afecten la vivienda del trabajador, LA EMPRESA concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el hecho ocurra dentro del departamento donde labora el trabajador, y cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico cuando el caso ocurra fuera del departamento donde labora el trabajador. Todo lo anterior debidamente comprobado a través de una declaración extra juicio y demás pruebas que el trabajador considere importante aportar, y mientras el trabajador este desempeñando su turno de trabajo; estos



soportes deberán ser presentados, dentro de los quince (15) días calendario siguiente al otorgamiento del permiso.

- d. **POR HOSPITALIZACION:** Cuando algún miembro del grupo familiar del trabajador, entendiendo por este, padres, esposo o esposa, compañero o compañera permanente e hijos sea hospitalizado o intervenido quirúrgicamente que conlleve a su hospitalización, y este desempeñando su turno de trabajo, la Empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el caso ocurra dentro del departamento donde labora el trabajador y cuando el caso ocurra fuera del departamento donde labora el trabajador cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico.

Todo lo anterior debidamente comprobado a través de un soporte de la Clínica o institución médica y demás pruebas que el trabajador considere importante aportar, y mientras el trabajador este desempeñando su turno de trabajo, estos soportes deberán ser presentados, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes al otorgamiento del permiso.

- e. **PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS.** La empresa concederá al trabajador los permisos necesarios remunerados con el equivalente a su salario básico para asistir a sus citas Médicas, ya sea en la EPS O ARP. Estos permisos deberán ser solicitados en lo posible con un día de anticipación al día de la cita; debidamente soportados con constancia médica de la EPS o ARP que éste afiliado o del Médico particular que concedió la cita.

- f. **PARA CONTRAER MATRIMONIO.-** la Empresa concederá Tres días (3) hábiles de permiso con el equivalente al salario básico, y que sean parte de su turno de trabajo, el cual será solicitado con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y un auxilio de Doscientos mil pesos (\$200.000). y para el Segundo año de vigencia de la convención, este auxilio tendrá un incremento equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), correspondiente al 31 de Diciembre de 2012 más 2%. Este auxilio se pagará previa presentación del correspondiente registro civil de matrimonio.

Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la empresa cada uno de ellos recibirá el auxilio de matrimonio mencionado en éste artículo.

- g. **PARA ASISTIR AL FUNERAL DE COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Cuando el trabajador fallecido resida dentro del departamento donde laboraba, la empresa concederá un (1) día de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico al 10% de trabajadores de los turnos que se encuentren laborando el día del sepelio, escogidos por la empresa de una lista presentada por el sindicato, que no sea tal que perjudique el cumplimiento del contrato al que se encuentren asignados los trabajadores, y siempre y cuando se avise con la debida



oportunidad al empleador o su representante, para que estos puedan acompañar a los familiares del trabajador fallecido.

Cuando el sepelio sea fuera del Departamento donde laboraba el trabajador la empresa concederá hasta máximo tres (3) días calendario de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, para asistir al sepelio del trabajador fallecido.

#### **ARTICULO NOVENO. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.**

- A. **Para diligencias inherentes a la organización sindical:** La Empresa concederá permisos de Cien horas (100) horas mensuales remunerados con el equivalente al salario básico, y cuando estén desempeñando su turno de trabajo, a los miembros de todas las Juntas Directivas de las seccionales que tenga el Sindicato a nivel nacional, en total y colectivamente, y no acumulables, para que éstos puedan llevar a cabo sus reuniones de Junta Directiva y cumplir sus actividades sindicales, los cuales serán solicitados por escrito con cuarenta y ocho (48) horas hábiles de anticipación.
- B. **Eventos sindicales:** La Empresa concederá permisos remunerados con el equivalente al salario básico a los trabajadores de la Organización Sindical que estén desempeñando su turno de trabajo, para asistir a las asambleas Nacionales de Delegados, plenos o congresos a que sean invitados hasta por tres (3) veces al año y máximo hasta cuatro (4) trabajadores por un tiempo de hasta de cinco (5) días calendario en cada evento. Dichos permisos se solicitarán con cuarenta y ocho (48) horas hábiles de anticipación.
- C. **Pasajes y Logística:** Así mismo durante la vigencia de la presente convención colectiva la Empresa concederá diez (10) pasajes aéreos ida y regreso en vías nacionales para que los trabajadores que salgan elegidos para asistir a los eventos señalados en el Literal B de este artículo, puedan asistir a dichos eventos cuando estos ocurran fuera del departamento. Además se concederá un auxilio por gastos de viaje a razón de cien mil pesos (\$100.000) diarios hasta por tres (3) días para asistir al respectivo evento por cada delegado elegido.

**ARTÍCULO DECIMO: CARTELERA SINDICAL.** La Empresa Proporcionará y autorizará la instalación de carteleras en los sitios donde la empresa tenga instalaciones propias y/o funcione el área administrativa de la empresa, en lugares visibles en todos los frentes de trabajo donde la empresa tenga instalaciones propias y haya afiliados al sindicato para que estos puedan tener acceso a la información y convocatorias.

**ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. AUXILIOS SINDICALES.** La empresa suministrará al Sindicato los siguientes auxilios:

- 1 **Para SINTRAIME:** La empresa auxiliará con la suma de diez millones de pesos (\$ 10.000.000.00), para los gastos e implementos que sean necesarios para su funcionamiento.
- 2 **Para FUNTRAENERGÉTICA:** La empresa auxiliará con la suma de Siete Millones de Pesos (\$7.000.000), para los gastos e implementos que sean necesarios para su funcionamiento.

**Parágrafo:** Los Auxilios aquí estipulados se pagaran dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente C.C.T.

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO: –FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN.**

La Empresa editará un folleto por cada afiliado a SINTRAIME y 100 más de la convención Colectiva de Trabajo, los cuales serán entregados al Sindicato dentro de los treinta (30) días después de haberse firmado la presente convención colectiva. Estos folletos llevarán el logotipo de la empresa y del Sindicato.

**ARTICULO DECIMO TERCERO: AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS:**

Adicionalmente a las gafas de seguridad, durante la vigencia de la presente convención, la empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores que le sean recetados lentes, por la EPS, con un auxilio para lentes y monturas de hasta Ciento Cincuenta mil pesos (\$150.000)

Para el reconocimiento de este auxilio, el trabajador deberá aportar la orden médica de la EPS y la correspondiente factura con sus requisitos legales.

**ARTICULO DECIMO CUARTO: AUXILIO PARA ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR, TECNICO O TECNOLOGICO E IDIOMAS DEL EMPLEADO:**

El auxilio de estudios superiores, técnico, tecnológico o de idiomas, se reconocerá por una sola vez para una sola carrera profesional, técnica o tecnológica que sean afines con el giro ordinario del negocio de la empresa.

Este Auxilio no será reconocido para aquellos Trabajadores que en el momento del ingreso a la Compañía hayan cursado totalmente estudios universitarios, técnicos, tecnológicos o carreras intermedias. En caso de tener estudios Técnicos o Tecnológicos podrá solicitar el auxilio universitario.



Para tener derecho al auxilio es necesario que el beneficiario haya aprobado debidamente el nivel anterior cuando esté realizando sus estudios y en caso contrario, el auxilio será suspendido hasta que se produzca la nivelación correspondiente.

**DIMANTEC LTDA**, reconocerá como auxilio educativo hasta el equivalente al 75% del salario mínimo legal vigente por semestre, mediante la presentación de la factura debidamente cancelada y expedida por una ENTIDAD EDUCATIVA RECONOCIDA por las autoridades competentes.

**CONDICIONES PARA RECIBIR AUXILIOS EDUCATIVOS:** Para obtener los auxilios educativos, los empleados deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener doce (12) meses de antigüedad en la Empresa, al momento de Iniciar el período académico correspondiente.
- Utilizar su tiempo libre para la realización de sus estudios, o que la modalidad de los mismos no afecte su jornada laboral.
- Diligenciar el formato de auxilio educativo y presentar en Talento Humano en las oficinas administrativas (Soledad - Atlántico) o a los supervisores de personal o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.
- Demostrar la aprobación del período inmediatamente anterior, presentando las calificaciones semestrales, anuales o del nivel (para idiomas) y la orden de matricula que demuestre que ha pasado al curso posterior. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el empleado demuestre haberlo aprobado.

El año de antigüedad en la Empresa se deberá tener a la fecha de iniciar su período académico. El sistema de pago y la periodicidad lo determinara la Compañía, pero en todo caso, para reclamar el auxilio se deberá presentar el recibo de pago correspondiente. El auxilio educativo solo se dará por un concepto, "es decir quién reclame el auxilio universitario, técnico o tecnológico no lo podrá recibir por estudios de idiomas, o viceversa".

Quien haya recibido el auxilio universitario, técnico o tecnológico, una vez culminado su pensum académico, no podrá solicitar ni recibirá el auxilio educativo.

#### **ARTICULO DECIMO QUINTO: AUXILIOS DE EDUCACIÓN.**

La Empresa reconocerá a los trabajadores que tengan hijos en la edad escolar, preescolar (hasta dos niveles), primaria, bachillerato o Universidades, un auxilio educativo por los hijos debidamente inscritos o que se inscriba ante la empresa así:



- a. **Preescolar, primaria y Bachillerato.** Se garantiza pagos de auxilios anuales en estos niveles escolares hasta para dos (2) hijos de trabajadores registrados en la empresa por el valor de ciento veinte mil pesos (\$120.000) cada uno.
- b. **Universidad, Técnicos, Tecnológicos:** Se garantiza el pago de un (1) auxilio anual para un hijo del empleado hasta de Un Millón de Pesos (\$1.000.000), para el pago de la matrícula y hasta los 25 años de edad, que dependan económicamente del trabajador y que estén registrados ante la empresa. Este auxilio será reconocido en un 50% al inicio de cada año y el otro 50% al inicio del segundo semestre calendario, previa presentación del correspondiente recibo de matrícula. Cuando la Universidad tenga pensum académico por año, el 100% del auxilio será reconocido al iniciar el correspondiente año lectivo.
- c. **Auxilio para niños especiales.** La empresa reconocerá hasta 10 auxilios anuales por valor de ochocientos mil pesos (\$800.000) para los trabajadores que tengan hijos especiales y por tal razón necesiten educación especial, a los niños que sufran de síndrome de Down, Parálisis cerebral o cualquier otra enfermedad similar que genere una limitación física igual o superior al 50% de pérdida de capacidad. Para reconocer este auxilio se requiere que el empleado aporte la certificación del médico adscrito a la EPS en la que se encuentre afiliado el empleado, en el que conste dicha limitación.

Para tener derecho a estos auxilios se deberá cumplir con estos requisitos:

- Diligenciar el formato de auxilio educativo y remitirlo a las oficinas de Talento Humano en Soledad – Atlántico o a los supervisores de personal o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.
- Demostrar la aprobación del período inmediatamente anterior, presentando las calificaciones semestrales o anuales, según el caso, y la orden de matrícula que demuestre que ha sido promovido al curso siguiente. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el hijo del empleado demuestre haberlo aprobado. Lo anterior no aplica para los niños especiales.

#### ARTICULO DECIMO SEXTO: APRENDICES DEL SENA.

A partir de la presente convención colectiva, los aprendices del Sena que por ley vincule la Empresa en los proyectos mineros localizados en los departamentos de Guajira y Cesar serán escogidos entre los nacidos en las localidades en donde la Empresa presta sus servicios, con el fin de cumplir los compromisos adquiridos con las Comunidades, El Gobierno y con los Clientes en el sentido de capacitar a los pobladores de las regiones a fin de fortalecer las políticas de empleabilidad del País.

Cuando la empresa necesite cubrir los cupos de aprendiz legalmente establecidos, en igualdad de condiciones, en otros sitios diferentes a los establecidos en el inciso anterior, la empresa se compromete a patrocinar a cuatro (4) hijos de trabajadores



afiliados al sindicato, y que estén estudiando programas compatibles con el objeto social de la empresa y que sean debidamente aprobados por el SENA.

**ARTICULO DECIMO SEPTIMO: TRANSPORTE DE PERSONAL:** Solo para los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, la empresa suministrará el transporte diario a sus trabajadores en las rutas y trayectos actualmente establecidos, en vehículos de optima calidad para el transporte de personal.

Para los trabajadores de otros proyectos mineros en el resto del País, diferentes al Cesar y Guajira, la empresa le continuara pagando el auxilio de transporte adicional al auxilio de transporte establecido por el Gobierno Nacional y de acuerdo a lo contemplado en la ley, en las mismas condiciones como se viene haciendo actualmente.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la convención colectiva o que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, un millón cien mil pesos (\$1.100.000.00) mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.

Con respecto aquellos trabajadores que estén recibiendo actualmente un valor superior al establecido en este artículo se le seguirán pagando en las mismas condiciones. El ajuste correspondiente a 2012 se hará de manera retroactiva a Enero 1° del presente año.

Este auxilio se incrementara para el segundo año de vigencia de la convención en el IPC certificado por el DANE al 31 de Diciembre del 2012.

**PARAGRAFO:** Las partes reconocen y aceptan que el valor aquí establecido reemplaza para todos los efectos legales los valores que actualmente viene pagando la empresa por concepto de bono de localización y auxilio de sostenimiento.

**ARTICULO DECIMO OCTAVO: - FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.**

Dentro de los 60 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva, la empresa se compromete a gestionar y firmar un contrato con una fiduciaria reconocida en el país, para lo cual aportara la suma de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$150.000.000) con el fin de crear el fondo rotatorio de vivienda, para lo cual la empresa presentara un reglamento con los requisitos mínimos, el cual se socializará y discutirá con el sindicato antes de ponerse en funcionamiento.



## ARTICULO DECIMO NOVENO: PÓLIZAS Y AUXILIOS MORTUORIOS EXTRALEGALES.

- a. **Auxilio Extralegal por muerte del trabajador.** En caso de muerte del trabajador, La empresa, pagará un auxilio extralegal de UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000.00) al familiar que demuestre haber sufragado los gastos. Para el segundo año este auxilio tendrá un incremento equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), correspondiente al 31 de Diciembre de 2012 más 2%.
- b. **La empresa contratará una póliza de Seguro de Vida** que ampare a cada uno de sus trabajadores por un valor equivalente a veinte millones de pesos (\$20.000.000.00), cuya prima será pagada, ochenta por ciento (80%) por la Empresa y veinte por ciento (20%) por el Empleado; para lo cual el trabajador autorizará el descuento correspondiente por nómina. En caso de ocurrir un siniestro la suma asegurada se entregará a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, previa a las comunicaciones y comprobaciones del caso.
- c. **AUXILIO EXTRALEGAL POR MUERTE DE FAMILIARES.** Por muerte de la esposa(o) o compañera (o) permanente, padres, hijos del trabajador, la empresa pagará al trabajador, un auxilio extralegal de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000), para cubrir los gastos del sepelio, previa presentación del registro civil de defunción. No obstante el tener la póliza exequial no elimina el derecho a este beneficio. Para el segundo año este auxilio tendrá un incremento equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), correspondiente al 31 de Diciembre de 2012 más 2%.

**ARTÍCULO VIGESIMO. DOTACIONES EXTRALEGALES:** La empresa suministrará a los trabajadores de los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, ocho (8) overoles, dos (2) pares de botas de buena calidad y un (1) par de botas pantaneras, aptas para la labor que desempeña el trabajador. La entrega se hará cada seis meses así: cuatro (4) en Julio y cuatro (4) en enero de cada año. En cuanto al par (1) de botas pantaneras, estas serán entregadas en el mes de Julio de cada año. Igualmente la empresa suministrara a sus trabajadores gafas, impermeables, guantes para la ejecución de sus labores. Así mismo repondrá estos elementos cuando sea necesario por deterioro o pérdida no imputable al trabajador.

## ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: EL EMPLEADOR FRENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL.

1. Cuando por determinación de la EPS o la ARP sea necesario reubicar a un trabajador por razones de salud, la empresa lo hará sin que sea desmejorado en su remuneración salarial básica entrenándole para su nueva labor.
2. Solo para empleados asignados a los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, cuando el trabajador demuestre con el soporte correspondiente que debe atender



una cita médica ante un médico especialista adscrito a la EPS o ARP a la cual está afiliado, o deba acudir a la realización de un examen especializado en otro municipio o departamento ordenado por su EPS o ARP y se encuentre en cumplimiento de su turno de trabajo, la empresa le concederá un auxilio por la suma de cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000) con el fin de que el trabajador pueda ser atendido en los centros médicos que cuenten con la tecnología necesaria para la atención médica del empleado. Este auxilio se reconocerá máximo por dos eventos al mes para cada empleado.

**Parágrafo:** Cuando los gastos de transporte sean asumidos por la EPS o ARP el empleado no tendrá derecho a solicitar este auxilio.

## **ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO: ALIMENTACIÓN.**

LA EMPRESA continuará suministrando la alimentación en las condiciones actuales de cada turno, la cual cumplirá con las condiciones de higiene, balance nutricional, calidad y cantidad y se consumirá en lugares limpios y confortables, respetándose siempre la hora de consumo de Alimentos.

## **ARTICULO VIGESIMO TERCERO: INCAPACIDADES DE ORIGEN COMUN:**

Durante las incapacidades que decrete la EPS donde se encuentren afiliados los trabajadores, la empresa reconocerá el auxilio económico de incapacidad, garantizando un valor equivalente como mínimo al salario Básico del empleado.

## **ARTICULO VIGESIMO CUARTO: DEPORTE Y CULTURA.**

Atendiendo que las actividades deportivas y culturales son necesarias para el mejoramiento del ambiente laboral y en vista que dentro del programa de salud ocupacional, estas actividades se requieren como medidas para contrarrestar factores de riesgo ocupacional, la empresa patrocinara todos los eventos deportivos donde participen sus trabajadores y que sean registrados por la empresa, como medio necesario para la consecución de los objetivos propuestos. Así mismo los accidentes que sufran los trabajadores en tales eventos deportivos serán reportados a la ARP respectiva como accidente de trabajo.

**ARTÍCULO VIGESIMO QUINTO:** Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica: durante la vigencia de esta convención La EMPRESA mantendrá un fondo rotatorio de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000.00)\_ para hacer préstamos a los trabajadores que sufran calamidades domésticas debidamente demostradas; el monto de estos préstamos serán acordados con el trabajador en cada caso y no causará interés alguno y será pagado por el trabajador al fondo en plazos de hasta doce (12) meses.



## ARTICULO VIGESIMO SEXTO: SALARIOS MENSUALES CONVENCIONALES.

- a. Aumento general de salarios. La empresa Aumentara el salario básico de sus trabajadores cubiertos por la convención colectiva de trabajo a partir del 1° de Enero del 2012 sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2011 de acuerdo a la siguiente escala salarial:

- Salarios entre el mínimo legal y \$ 800.000 8,0%
- Salarios entre \$800.001 y \$ 900.000 7.5%
- Salarios entre \$900.001 y \$1.000.000 7,0%
- Salarios superiores a \$1.000.000 6,0%

El anterior incremento solo cobijará a los trabajadores que no hayan recibido aumento salarial durante el año 2012.

Sin embargo, a los trabajadores que hayan tenido aumento salarial durante el año 2012, la empresa solo les reajustará el valor de la diferencia resultante de aplicar el porcentaje de aumento establecido en la tabla anteriormente descrita según corresponda al rango en el que se ubique el salario del empleado y el porcentaje de incremento salarial ya aplicado. En todo caso, ningún empleado recibirá un porcentaje de aumento superior al rango en el cual se ubique su salario.

Para el segundo año de vigencia de la convención el incremento será igual al porcentaje que decreta el gobierno como incremento para el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2013 o el equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), correspondiente al 31 de Diciembre de 2012 más 2%; lo que resulte más favorable para el trabajador.

- b. A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa garantiza un salario mínimo de enganche por la suma de setecientos cincuenta mil pesos (\$750.000). Los trabajadores actualmente vinculados si al realizarle el ajuste salarial descrito en el literal a) de este artículo, quedaren por debajo del salario mínimo de enganche, serán llevados a este último.

**Parágrafo:** Para el personal que devenga comisiones no aplica el salario mínimo de enganche.

## ARTICULO VÍGESIMO SEPTIMO: PRIMA DE VACACIONES Y PRIMA EXTRALEGAL PLAN INCENTIVO.

- a. Prima Extralegal de Vacaciones: LA EMPRESA pagará a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones consistente en doce (12) días de salario básico vigente a la fecha de causación de las vacaciones, pagaderos al momento de salir a disfrutar sus vacaciones.



A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, los trabajadores que causen un periodo de vacaciones solo tendrán derecho a la prima de vacaciones si salen a disfrutar el periodo completo correspondiente.

En caso de retiro, el empleado tendrá derecho a la PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES, esta prima se reconocerá en forma proporcional por periodos inferiores a un año.

La empresa continuará reconociendo la prima extralegal en Julio y Enero (prima extralegal plan incentivo) tal como lo viene haciendo hasta la fecha, la cual continuará siendo liquidada con base en los indicadores que maneja la empresa; los cuales serán informados públicamente por la empresa al iniciar cada semestre calendario correspondiente para que los empleados puedan hacer seguimiento al cumplimiento de cada uno de estos indicadores y exista claridad en la liquidación de esta prima. Entendiéndose que esta no será inferior en cada uno de sus periodos a 27 días de salario básico.

#### **ARTICULO VIGESIMO OCTAVO. VIGENCIA DE LA CONVENCION.**

Esta convención colectiva de trabajo Tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del primero (1º) de Enero del 2012 hasta el 31 de Diciembre del 2013.

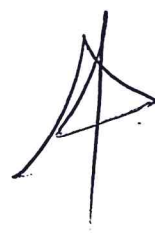

#### **ARTICULO VIGESIMO NOVENO. COSTUMBRES Y VIGENCIA DE DERECHOS.**

Teniendo en cuenta que algunos de los beneficios o auxilios que viene reconociendo la empresa puede no estar incluido en la presente CCT, la empresa se compromete a seguirlos reconociendo en las mismas condiciones como lo venía haciendo. En estos casos, ningún trabajador recibirá dos veces el mismo beneficio o dos veces aquellos que sean equivalentes.

**ARTICULO TRIGESIMO: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS:** Las partes acuerdan que los auxilios, beneficios y primas otorgados en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescrito por el art. 128 CST.

Con los anteriores acuerdos las partes declaran solucionado de manera definitiva el conflicto colectivo suscitado entre ellas como consecuencia de la presentación del Pliego de Peticiones efectuado por el Sindicato SINTRAIME a La Empresa DIMANTEC LTDA., el pasado 23 de Noviembre de 2011.

Para constancia firmamos la presente Convención Colectiva de Trabajo, por los que en ella intervinieron, en las calidades aquí establecidas, con el objeto de realizar el respectivo depósito legal ante el Ministerio del Trabajo.





**POR LA EMPRESA**

**ALVARO ROPERO PRADA**  
CC: 88.148.613

**POR EL SINDICATO**



**ELVIS TORRENEGRA MORENO**  
CC: 8.749.805

**ASESORES:**



**RICARDO BAQUERO MOGOLLON**  
CC: 19.282.291



**JOSE MANUEL GUEVARA ARGUELLO**  
CC: 91.346.049



**DAVID ALVAREZ ECHEVERRY**  
CC: 79.504.338

Pablo Emilio Sandoval J.  
**PABLO EMILIO SANDOVAL JURADO**  
CC: 91.348.677

**ASESORES:**



**HORACIO LLANOS AVILA**  
CC: 72.010.552



**JOSE DEL CARMEN LEGUIZAMON**  
CC: 19.186.747

