

**TERCERA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**  
**SINTRAIME – DIMANTEC LTDA**  
**2018 – 2019**

En la ciudad de Barranquilla, a los veintidós (22) días del mes de Marzo del Dos mil dieciocho (2018), en las instalaciones del Hotel Howard Johnson, 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", como Negociadores, YEZID BADRAN DUQUE, JESUS ZAPA PARDO, JAVIER MARTINEZ CABELLO, NELSON MENDOZA JIMÉNEZ, y Asesores ARISTARCO ZABALETA OROZCO y WILBERTO GONZÁLEZ NIEBLES, por otra parte y en representación de DIMANTEC LTDA., como negociadores, ALVARO ROPERO PRADA, JHONNY PEÑA MARTÍNEZ, AYLEEN MORALES OSORIO, RAFAEL RODRÍGUEZ SÁNCHEZ y Asesor LUIS ALEJANDRO CÓRDOBA E, todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representados, para suscribir la presente 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 de peticiones que presentaron los trabajadores afiliados al Sindicato. Dejando claridad que los artículos, parágrafo, literales y numerales no modificados en este acuerdo y contenidos en la Primera Convención Colectiva de Trabajo 2012-2013, (modificada por el laudo arbitral de febrero 14 de 2016) así como los artículos, parágrafo, literales y numerales no modificados en este acuerdo y contenido en el Laudo Arbitral del 14 de febrero de 2016, seguirán vigentes y serán integrados a esta nueva Convención Colectiva de Trabajo.

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

Para efectos de la negociación del Pliego de Peticiones y con el fin de facilitar la negociación, la Empresa concederá permiso remunerado con el salario que esté devengando en cada turno de trabajo establecido según la programación a la que este asignado el trabajador de la comisión negociadora durante los 20 días de negociación.

Así mismo, La empresa en igual forma durante la negociación y mientras los negociadores y los asesores que residan fuera del departamento del Atlántico y permanezcan en la ciudad hasta que culmine la etapa inicial de arreglo directo, la empresa reconocerá los gastos para atender la negociación por la suma de DOSCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS MCTE (\$225.000.00) diarios por (20 días calendario) por cada miembro de la comisión negociadora del Sindicato y asesores. En caso que los negociadores y los asesores sean residentes en el departamento del Atlántico y hasta que culmine la etapa inicial de arreglo directo, la empresa reconocerá los gastos de desplazamiento y la alimentación, la empresa acuerda entregarle la suma de CIEN MIL PESOS MCTE (\$100.000.00) diarios por (20 días calendario). En todo caso, en la mesa habrá máximo dos (2) asesores y cuatro (4) negociadores. Adicionalmente la empresa permitirá al sindicato información a los trabajadores durante el conflicto Colectivo y fuera de la jornada laboral.



Si en la comisión negociadora algún trabajador se encuentra en uso de sus vacaciones, estas no se entenderán suspendidas durante los días de permiso. Si algún trabajador se encuentra en condición de incapacidad médica, no podrá formar parte de la comisión negociadora, hasta tanto no finalice la incapacidad.

## **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.

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.

**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.

## **ARTICULO TERCERO: CAMPO DE APLICACION**

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 aplicarán aquellas normas de ley o convencionales que más 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: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

La empresa para dar cumplimiento a lo estipulado a la normatividad sobre cuotas sindicales, descontará a los trabajadores que se beneficien directamente de la Convención Colectiva de Trabajo, una suma igual a la que pagan los trabajadores sindicalizados como cuota de afiliación. Estos dineros serán descontados mensualmente, girados o consignados a la cuenta bancaria de cada seccional de Sintraime, dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes siguiente a aquel en que se aplica el descuento.

#### ARTICULO QUINTO. 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.

#### ARTICULO SEXTO. PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.

Cuando 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 notificará 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 escuchará 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.

### **ARTICULO SEPTIMO. JORNADA DE TRABAJO**

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

### **ARTICULO OCTAVO. DONACION Y AUXILIOS POR DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD**

La empresa donará hasta cinco pares de muletas y cuatro sillas de ruedas básica para aquellos trabajadores con patologías reconocidas por los médicos del Sistema de Seguridad Social que las requieran.

La empresa mantendrá vigente una póliza de seguro de vida y por desmembración e incapacidad permanente, parcial y total que ampare a cada uno de sus trabajadores por un valor equivalente a treinta millones de pesos (\$30.000.000,00) moneda legal, cuya



prima será pagada, cien por ciento (100%) por la empresa. 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.

Las condiciones de la póliza serán contratadas por la empresa buscando el mayor beneficio para sus trabajadores de acuerdo con las condiciones comerciales del momento y a la siniestralidad que presente la póliza. Si en algún momento las condiciones pactadas superan los montos y coberturas aquí definidos, esto no constituye un derecho adquirido para los trabajadores, pues la prórroga de la póliza estará condicionada a la siniestralidad de esta y a la oferta comercial de las aseguradoras.

**PARAGRAFO.** Este beneficio remplace al previsto en el Laudo Arbitral 2016 – 2017 en su artículo vigésimo literal b) denominado **POLIZAS Y AUXILIOS MORTUORIOS EXTRALEGALES.**

#### **ARTICULO NOVENO. GARANTIAS PARA EL EJERCICIO SINDICAL**

a) **Para diligencias inherentes a la organización sindical:** la empresa concederá permisos así:

- Cien (100) horas mensuales remuneradas con el equivalente al salario básico y cuando estén desempeñando su turno, a los miembros de cada una de las siguientes Juntas subdirectivas del sindicato:
  - ✓ Subdirectiva de la Jagua-----100 Horas Mensuales
  - ✓ Subdirectiva de Soledad -----100 Horas Mensuales
  - ✓ Subdirectiva de Chiriguaná-----100 Horas Mensuales
  - ✓ Subdirectiva de Hatonuevo-----100 Horas Mensuales

No acumulables entre subdirectivas, para que éstas 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 de Trabajo, la empresa concederá quince (15) 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

51

dichos eventos cuando estos ocurran fuera del departamento. Además, se concederá un auxilio por gastos de viaje a razón de Ciento sesenta y cinco mil doscientos pesos (\$165.200.00) moneda legal, diarios hasta por tres (3) días para asistir al respectivo evento por cada delegado elegido.

#### **ARTICULO DÉCIMO. APOYO PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

La empresa suministrara por una sola vez durante la vigencia de esta convención colectiva un auxilio para los gastos e implementos que sean necesarios para el funcionamiento de SINTRAIME, distribuidos así:

- \$7.000.000 para la Subdirectiva de la Jagua
- \$7.000.000 para la Subdirectiva de Soledad
- \$7.000.000 para la Subdirectiva de Chiriguaná
- \$7.000.000 para la Subdirectiva de Hatonuevo

Dentro del principio de autonomía sindical cada subdirectiva decidirá con cuanto apoya a la directiva nacional y la federación o confederación a la que este afiliado.

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

#### **ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. LIBRETILLA DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

La empresa editará en folletos tipo bolsillo la convención colectiva de trabajo en un ejemplar para cada trabajador afiliado y cien (100) folletos más que se le entregará al Sindicato. Antes de imprimir estos ejemplares la empresa dará a conocer al Sindicato el contenido para la revisión de la nueva Convención Colectiva de Trabajo. Los cuáles serán entregados dentro de los treinta (30) días siguiente a la firma de esta.

Estos folletos Llevarán el logotipo de la empresa y del Sindicato.

#### **ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. AUXILIO PARA MEJORAMIENTO DE LA VISION.**

Adicionalmente a las gafas de seguridad, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores que le sean recetados lentes, por la I.P.S adscrita a la E.P.S en la que se encuentra afiliado el empleado o por la entidad contratada por la empresa para adelantar los exámenes médicos ocupacionales, con un auxilio para lentes de contacto, lentes o monturas de hasta ciento ochenta y ocho mil novecientos veintitrés pesos (\$188.923.00) moneda legal.



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

En caso de pérdida o deterioro por situación laboral el trabajador podrá optar una vez más por el auxilio, para utilizarlo para reposición de los lentes o monturas que se destruyan.

### ARTICULO DÉCIMO TERCERO. AUXILIO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS

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 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 estos 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 matrícula que demuestre que ha pasado al curso posterior. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el empleado demuestre haberlo aprobado.



-51

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 determinará 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 DÉCIMO CUARTO. AUXILIOS DE EDUCACION

La empresa reconocerá a los trabajadores que tengan hijos e hijastros en edad escolar, preescolar (hasta dos niveles), primaria, bachillerato o universidades, debidamente inscritos o que se inscriba ante la empresa, y en el caso de los hijastros también inscritos ante la Caja de Compensación Familiar, un auxilio educativo por los hijos así:

a) Preescolar, primaria y bachillerato.

Se garantiza pagos de auxilios anuales en estos niveles escolares hasta para dos (2) hijos o hijastros de trabajadores registrados en la empresa y en el caso de los hijastros también inscritos ante la Caja de Compensación Familiar, por el valor de ciento cuarenta y nueve mil treinta y un pesos (\$149.031.00) moneda legal cada uno.

b) Universidad, técnicos, tecnológicos:

Se garantiza el pago de un (1) auxilio anual para un hijo o hijastro del empleado hasta de un millón doscientos cuarenta y un mil novecientos veinte tres pesos (\$1.241.923.00) moneda legal, 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 novecientos noventa y tres mil quinientos treinta y ocho pesos (\$993.538.00) moneda legal 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 E.P.S. 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, a los supervisores de personal o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.
- Demostrar la aprobación del periodo 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.
- En el caso de los hijastros, estos deben estar registrados como tales ante la empresa y ante la Caja de Compensación Familiar.

Teniendo en cuenta que para el año 2018 los auxilios previstos en este artículo ya fueron ajustados, durante el periodo comprendido entre la firma de la presente convención colectiva de Trabajo y el 31 diciembre de 2018 los auxilios educativos no tendrán aumento adicional. A partir de enero 1° de 2019, se incrementará en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses.

#### **ARTICULO DÉCIMO QUINTO. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA**

La empresa mantendrá un fondo único rotatorio de Vivienda para todos los trabajadores sindicalizados al cual podrán acceder los beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo en igualdad de condiciones. El monto de dicho fondo será de \$184.174.894 moneda legal, para lo cual se aplicará el reglamento adoptado. Este monto aplicará para todos los trabajadores sindicalizados de la empresa y en ningún caso se replicará este fondo para cada organización sindical.

Dentro de los 60 días siguientes a la firma de la CCT, la empresa presentará un reglamento con los requisitos mínimos, el cual se socializará y discutirá con el sindicato antes de ponerse en funcionamiento.

Teniendo en cuenta que para el año 2018 el beneficio previsto en este artículo ya fue ajustado, durante el periodo comprendido entre la firma de la presente convención colectiva de Trabajo y el 31 diciembre de 2018 el beneficio no tendrá aumento adicional. A partir de enero 1° de 2019, se incrementará en un porcentaje igual al IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para doce meses.

#### **ARTICULO DÉCIMO SEXTO. SEGURIDAD INDUSTRIAL TRABAJO E HIGIENE LABORAL**



Cuando un trabajador tenga un accidente laboral, deberá informarlo de manera inmediata a la empresa, la cual lo reportará a la ARL y entregará copia de dicho reporte al trabajador accidentado.

#### **ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO. INCAPACIDADES DE ORIGEN COMÚN:**

Durante las incapacidades que decreta 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 DÉCIMO OCTAVO. SALARIOS MENSUALES CONVENCIONALES**

a) A partir del 1 de enero de 2018 los salarios se reajustarán con el IPC nacional a diciembre 31 de 2017 para 12 meses más 0.75%. A partir del 1 de enero de 2019 los salarios se reajustarán con el IPC nacional a diciembre 31 de 2018 para 12 meses más 0.75%.

b) A partir de la firma de la presente CCT, la empresa garantiza un salario mínimo de enganche por la suma de novecientos ocho mil ciento ochenta y seis pesos (\$908.186) moneda legal.

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

#### **ARTICULO DÉCIMO NOVENO. BENEFICIOS EXTRALEGALES**

A) **Prima extralegal de vacaciones:** la empresa pagara a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones consistente en quince (15) 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 CCT, los trabajadores que causen un periodo de vacaciones solo tendrán derecho a la prima de vacaciones si salen a disfrutar el periodo completo correspondiente.

B) **Prima extralegal plan incentivo:** La empresa y el sindicato acuerdan suprimir la prima extralegal de servicios que se paga en junio y diciembre de cada año según lo dispuso el laudo arbitral 2016 y en su lugar otorgar el siguiente beneficio:

La empresa reconocerá una prima extralegal en Junio y Diciembre (prima extralegal plan incentivo), consistente hasta 150% del salario básico mensual (45 días de salario básico por semestre) en los meses de Junio y Diciembre, la cual será 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. Esta prima no aplica para el personal que devenga comisiones.

C) **Prima extralegal de antigüedad.** la empresa reconocerá una prima de extralegal de antigüedad así:

- A los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicios contados a partir de enero 1 de 2012, diez (10) días de salario básico.
- A los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicios contados a partir de su fecha de ingreso, quince (15) días de salario básico.
- Para los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine entre sus diez (10) años de antigüedad y los cinco (5) años, contados a partir del 1 de enero de 2012, se les reconoce el derecho prima extralegal de antigüedad proporcionalmente.

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.

## ARTICULO VIGESIMO. DERECHOS HUMANOS Y PAZ.

La empresa y la Organización Sindical velarán por los Derechos Humanos de todos los miembros de la comunidad empresarial teniendo en cuenta siempre la no vulneración de estos, la promoción y divulgación de ellos. Para lo cual se conformará un Comité Paritario de dos (2) miembros por parte de la Organización Sindical y dos (2) miembros de la empresa, los cuales serán los encargados de trazar las políticas en materia de Derechos Humanos.

## ARTICULO VIGESIMO PRIMERO. VIGENCIA DE LA CONVENCION

La convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos años contados a partir del primero (1°) de Enero del 2018 hasta el 31 de diciembre del 2019.

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 16 de febrero de 2018.

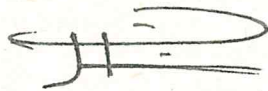
Para constancia firmamos la presente Convención Colectiva de Trabajo, por los que en ella intervinieron, en las calidades aquí establecidas con el objeto de realizar el respectivo depósito legal ante el ministerio del trabajo, dejando claridad que los puntos no modificados en este acuerdo y contenidos en la primera convención colectiva de trabajo 2012 – 2013 (modificada por el laudo del 14 de febrero de 2016), así como los no modificados por el laudo arbitral del 14 de febrero de 2016, siguen vigentes.



POR LA EMPRESA



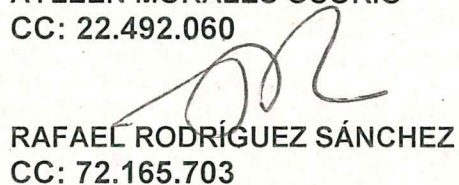
ALVARO ROPERO PRADA  
CC: 88.148.613



JHONNY PEÑA MARTÍNEZ  
CC: 8.724.284

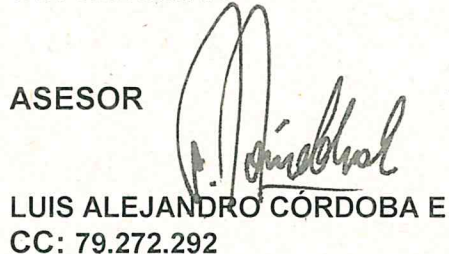


AYLEEN MORALES OSORIO  
CC: 22.492.060



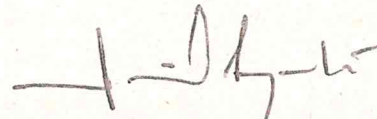
RAFAEL RODRÍGUEZ SÁNCHEZ  
CC: 72.165.703

ASESOR

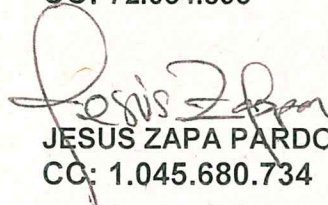


LUIS ALEJANDRO CORDOBA E  
CC: 79.272.292

POR EL SINDICATO

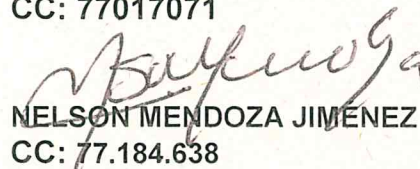


YEZID BADRAN DUQUE  
CC: 72.054.895



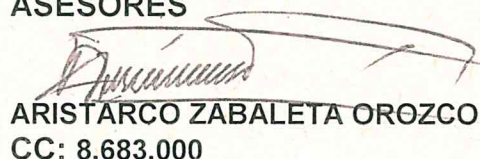
JESUS ZAPA PARDO  
CC: 1.045.680.734

JAVIER MARTINEZ CABELLO  
CC: 77017071




NELSON MENDOZA JIMENEZ  
CC: 77.184.638

ASESORES



ARISTARCO ZABALETA OROZCO  
CC: 8.683.000



WILBERTO GONZÁLEZ NIEBLES  
CC: 85.460.381







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 ATLANTICO  
Inspector de Trabajo AUGUSTO BOSSIO GUTIERREZ

Número **010**

CIUDAD:	BARRANQUILLA	FECHA:	23	03	2018	HORA	03:10 PM
---------	--------------	--------	----	----	------	------	----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ---JESUS DAVID ZAPA PARDO		
No. IDENTIFICACIÓN	22.464.396----1.045.680.734		
CALIDAD	APODERADA ESPECIAL ----PRESIDENTE SUBDIRECTIVA SOLEDAD DIMANTEC LTDA ----- SINTRAIME		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 18 No. 5-121----CALLE 24 A No. 19-15 PISO 2 SOLEDAD (ATLANTICO)----SOLEDAD (ATLANTICO)		
No. TELÉFONO	3887120 3508124873	Correo Electrónico	Alvaro.ropero@dimantec.com.co Sintraime.soledad@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	DIMANTEC LTDA					
Y	Organización Sindical			X	Trabajadores	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, METALICA. METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR “SINTRAIME”					
CUYA VIGENCIA ES	ENERO 1 DE 2018-----DICIEMBRE 31 DE 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	147	AMBITO DE APLICACION			Nacional	X
					Regional	
					Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios			19	

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

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

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

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





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

**AUGUSTO BOSSIO GUTIERREZ**

Inspector de Trabajo ( ) de ( )

El Depositante  
GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ.  
APODERADA DIMANTEC LTDA.

El Depositante  
**JESUS DAVID ZAPA PARDO**  
SINTRAIME