

9025754 – Rad. 0010/ 03-10/ 2017

Soacha, Octubre 5 de 2017

MEMORANDO

PARA: Doctor MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Grupo de Archivo Sindical

DE: INSPECTORA DE TRABAJO DE SOACHA

ASUNTO: Remisión Constancia de Deposito de la Convención Colectiva de
"SINTRAFAPROCONS" VS MEXICHEM COLOMBIA SAS.

Respetado doctor:

Para su conocimiento y fines pertinentes a que haya lugar, adjunto a la presente remito en **QUINCE (15) Folios, CONSTANCIA DE LA DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA** – de la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION VS EMPRESA MECICHEN COLOMBIA SAS**, radicada por el (la) doctor (a) **CARLOS CONTRERAS HERNANDEZ**, en su condición de **Depositante** de la empresa mencionada.

Cordialmente,


ANISSA JAWAD BERNAL
Inspectora de Trabajo de Soacha

Anexo: Quince (15) folios útiles

Elaboró: Nubia Aponte
Revisor/ Aprobó: AJB

COD 14868

 **MINTRABAJO** No: Radicado ,11EI201733210000010012

Fecha 2017-10-10 04:23:12 pm

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 1



COR11EI201733210000010012

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  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 Cundinamarca
 Inspectora
 de Trabajo de Soacha

Número 0010

| | | | | | | | |
|----------------|--------|---------------|---|----|------|-------------|------------|
| CIUDAD: | SOACHA | FECHA: | 3 | 10 | 2017 | HORA | 03:00 P.M. |
|----------------|--------|---------------|---|----|------|-------------|------------|

DEPOSITANTE

| | | | |
|-------------------------------------|---|---------------------------|------------------------|
| NOMBRE | CARLOS CONTRERAS HERNANDEZ | | |
| No. IDENTIFICACIÓN | 79.334.890 | | |
| CALIDAD | SECRETARIO NACIONAL - "SINTRAFAPROCONS" | | |
| DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA | CARRERA 52 No. 42 A - 96 - Bogotá | | |
| No. TELÉFONO | 5632694 | Correo Electrónico | sintrapavcol@yahoo.com |

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 | MEXICHEM COLOMBIA SAS | | | | | |
| Y | Organización Sindical | <input checked="" type="checkbox"/> | Trabajadores | <input type="checkbox"/> | | |
| SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small> | SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION - "SINTRAFAPROCONS" | | | | | |
| CUYA VIGENCIA ES | 01 ENERO DE 2018 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2021 | | | | | |
| No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small> | 547 | AMBITO DE APLICACIÓN | | Nacional | <input type="checkbox"/> | |
| | | | | Regional | <input type="checkbox"/> | |
| | | | | Local | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small> | | No. Folios | 21 | | | |

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.

15

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  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 Cundinamarca
Inspectora de Trabajo de Soacha**

RADICADO 010 del 3 de octubre de 2017

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


ANISSA JAWAD BERNAL
Inspectora de Trabajo de Soacha


CARLOS A. CONTRERAS HERNANDEZ
El Depositante

ORIGINAL

1

SINTRAFAPROCONS
Nacional
NIT. 830.003.474-2



Personería Jurídica Res. 002855 de Agosto
8 de 1994 Diario - Oficial 325480
de Agosto 19 de 1994

(15 F)

Bogotá D.C 3 de Octubre 2017

010

Señores.
MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
INSPECCION DE TRABAJO SOACHA
Soacha.

3 - OCT. 2016
Jue 3:00 pm

Respetados Señores:

Adjunto a la presente estamos remitiendo a su despacho en original y tres (3) copias el texto completo de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa MEXICHEM COLOMBIA S.A.S y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Productos para la Industria de la Construcción " SINTRAFAPROCONS".

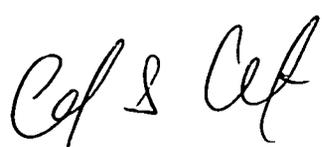
Solicitamos a usted el favor de hacer el correspondiente deposito del original del texto y devolvemos las copias restantes debidamente selladas con destino a las partes contratantes lo anterior para los efectos de lo dispuesto por el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agradecemos la atención que se sirva dar a la presente.

NOTIFICACION EMPRESA:
AUTOPISTA SUR N° 71-75 BOGOTÁ

Cordialmente.


ANTONIO J. SIERRA
Presidente Nal.


CARLOS A. CONTRERAS.
Secretario Nal.

Bogotá D.C., 3 de octubre de 2017

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
INSPECCION DE TRABAJO SOACHA
Soacha

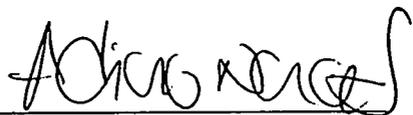
Respetados Señores,

Con la presente acompañamos cuatro (4) ejemplares del texto completo de la Convención Colectiva de Trabajo firmada, con el fin de cumplir con el depósito de la misma.

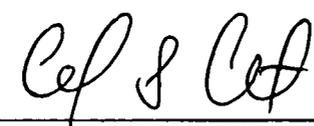
| | |
|--|--|
| <u>Empresa:</u> | MEXICHEM COLOMBIA S.A.S. (Antes PAVCO S.A.S.) |
| <u>Organización Sindical:</u> | Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Productos para la Industria de la Construcción "SINTRAFAPROCONS". |
| <u>N° Total de Trabajadores Empresa:</u> | Ochocientos setenta y nueve (879). |
| <u>N° Total de Trabajadores Afiliados al Sindicato:</u> | Quinientos cuarenta y siete (547). |
| <u>Vigencia:</u> | 4 años, desde el 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021. |
| <u>Incrementos Salariales:</u> | Año 2018: IPC + 0.5 Año 2019: IPC + 0.8 Año 2020: IPC + 1,0 Año 2021: IPC + 1.1. |

Cordialmente,

EMPRESA


ADRIANA NARVAEZ SENDOYA
Gerente de Recursos Humanos

SINDICATO


CARLOS CONTRERAS HERNANDEZ
Secretario

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA EL 2 DE OCTUBRE DE 2017, ENTRE LA SOCIEDAD MEXICHEM COLOMBIA S.A.S. (ANTES PAVCO S.A.S.) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN "SINTRAFAPROCONS"

LAS PARTES:

En la ciudad de Bogotá D.C., a los 2 días del mes de Octubre de 2017, se reunieron los doctores Carlos González Vega, Adriana Narváez Sendoya y Rodrigo Pinzón González actuando todos en representación de MEXICHEM COLOMBIA S.A.S. (antes PAVCO S.A.S.), por una parte, y por la otra, los señores Antonio José Sierra Gil, Heber Eduardo Céspedes, Julio Ernesto Quintero Vargas, Germán José Silva Forero, y Javier Hernando Ruíz Hernández, obrando en nombre y representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Productos para la Industria de la Construcción "SINTRAFAPROCONS", de conformidad con los poderes que les fueron otorgados por la Asamblea Nacional de delegados de dicha entidad sindical según acta del 1 de Octubre de 2017, y acuerdan celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo, que consta en este documento, previas las siguientes consideraciones:

- a) Que el día 17 de agosto de 2017 el SINDICATO propuso extender la Convención Colectiva vigente. LA EMPRESA analizó dicha propuesta y el día 29 de agosto del presente año comunicó al SINDICATO la aceptación de dicha propuesta llegando así a un acuerdo común en beneficio de los trabajadores y la sostenibilidad y competitividad de la Empresa. De tal manera que se anticipa la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo que se vence el 31 de diciembre de 2017.*
- b) Que en el curso de las conversaciones la Empresa designó a sus representantes y el Sindicato a los negociadores de los trabajadores. Con el ánimo de mantener unas relaciones positivas entre Empresa y Sindicato se iniciaron las conversaciones de un acuerdo anticipado y las partes llegaron a una solución equitativa, plasmada en una nueva Convención Colectiva de Trabajo que reemplaza en su totalidad a la anterior Convención, la cual fue aprobada por la asamblea Nacional de delegados el día 1 de octubre del año en curso, contando con las debidas autorizaciones.*

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CAPITULO I

NORMATIVIDAD

ARTICULO 1. CAMPO DE APLICACION.- La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga, por una parte a la Empresa **MEXICHEM COLOMBIA S.A.S.** (antes PAVCO S.A.S.) quien en adelante se denominará LA EMPRESA, y por la otra, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Productos para la Industria de la Construcción, "**SINTRAFAPROCONS**" quien en adelante se denominará el SINDICATO y tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar las condiciones o normas generales que durante su vigencia registrarán los Contratos Individuales de Trabajo con los trabajadores de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO: En armonía con lo dispuesto en los Decretos 2351 de 1.965 y 1373 de 1.966, subrogado por el Artículo 68 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores no sindicalizados para tener derechos a los beneficios de esta Convención deberán pagar al SINDICATO, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados del SINDICATO.

Los trabajadores que no quieran beneficiarse de la Convención lo harán saber por escrito en original y copia a LA EMPRESA, y ésta le entregará la copia al SINDICATO.

ARTICULO 2. COMITE DE RELACIONES LABORALES. - El Comité de Relaciones Laborales continuará funcionando en la forma como lo ha venido haciendo con cuatro (4) representantes de LA EMPRESA y cuatro (4) representantes del SINDICATO.

Serán funciones del Comité las siguientes:

- a. Vigilar el cumplimiento de la presente Convención.
- b. Mantener el clima de armonía en las relaciones entre los trabajadores, los directivos y LA EMPRESA.
- c. Cooperar por el mejoramiento de la producción y de las condiciones de trabajo.
- d. Buscando agilizar las funciones del Comité de Relaciones Laborales, éste podrá conformar y reglamentar sub-comités laborales, si lo considera necesario, en cada Unidad Operativa, donde se atiendan los reclamos e inquietudes de los trabajadores de la respectiva Unidad, quienes harán las recomendaciones pertinentes que permitan tratar de resolver los distintos casos que se presenten.
- e. Las funciones adicionales que se le fijen en los demás Artículos de la presente Convención.

El reglamento del Comité será el siguiente:

- a. Se reunirá en forma ordinaria, cada tres (3) semanas, también podrá reunirse en forma extraordinaria, por solicitud de los representantes de LA EMPRESA o del SINDICATO, para tratar asuntos de urgencia. En lo posible, las reuniones extraordinarias se efectuarán el mismo día en que se soliciten.
- b. El Comité tendrá un secretario Ad Hoc. Se levantará acta de cada reunión del Comité, que deberá ser leída en la siguiente. La copia del acta debe ser enviada a la Gerencia General de LA EMPRESA y a la Presidencia del SINDICATO.
- c. Los acuerdos o resoluciones que se tomen en el Comité serán por unanimidad o por simple mayoría.
- d. Los acuerdos o resoluciones que se tomen en el Comité y que éste considere necesario publicar, se realizará dicha publicación en lugares visibles de cada una de las Plantas. La Dirección de Gestión Humana y la Presidencia del Sindicato velarán por su cumplimiento.

PARAGRAFO: Con el fin de propiciar aún más el clima de acercamiento, confianza y armonía que se tienen entre los trabajadores y LA EMPRESA, los miembros principales de la Junta Directiva Nacional del SINDICATO, que sean trabajadores de la Empresa, se reunirán por lo menos una vez cada tres (3) meses en la ciudad de Bogotá D.C., con la participación directa de la Gerencia General de la Empresa, de acuerdo con la programación que para tal efecto les comunique LA EMPRESA en el mes de Enero de cada año.

ARTICULO 3. PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, o darse por terminado el contrato de trabajo por justa causa, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a. El Gerente de Área o su Delegado comunicará por escrito la presunta falta al trabajador inculpado en un término de 8 días hábiles de haberse enterado de la falta, para que éste pueda presentar los descargos del caso y si lo desea podrá solicitar compañía a un representante del sindicato. Si los descargos son aceptados, el caso se resuelve en el momento; si el Gerente del Área no acepta los descargos al trabajador, pasa el caso a la Dirección de Gestión Humana para su consideración.
- b. El Gerente de Gestión Humana o su Delegado, citará al trabajador inculpado, informándole por escrito la falta, para ser oído, en compañía de dos (2) representantes del SINDICATO o dos (2) compañeros de trabajo. Escuchados los descargos o razones del trabajador, resolverá sobre la acción a seguir y lo comunicará de inmediato al inculpado. La decisión final se ratificará por escrito al SINDICATO y al trabajador.
- c. Si la decisión de la Gerencia de Gestión Humana o de su Delegado es desfavorable al trabajador, éste puede optar por llevar su caso ante el Comité de Relaciones Laborales,

quien deberá estudiar y tener en cuenta en forma amplia las pruebas que presente el trabajador y hacer las recomendaciones pertinentes para tratar de resolver el caso.

- d. Si el Comité no llegara a ningún acuerdo, el trabajador podrá comunicárselo al Presidente Nacional del SINDICATO para que éste se entreviste y analice el caso con el Gerente General de la Compañía, quien tomará la decisión que crea conveniente.
- e. Cuando el trabajador sea sancionado, la sanción empezará a cumplirse el día siguiente al que le fue impuesta.
- f. El trabajador queda en libertad a recurrir ante la justicia laboral.

PARAGRAFO 1:

- a. LA EMPRESA retirará de la hoja de vida de sus trabajadores las llamadas de atención o sanciones de duración máxima hasta de tres (3) días, a los seis (6) meses de sucedido el hecho.
- b. Cuando las sanciones sean de cuatro (4) días hasta quince (15) días, se retirarán al año de sucedido el hecho.
- c. Cuando las sanciones sean entre dieciséis (16) días y cuarenta (40) días, se retirarán a los dieciocho (18) meses de sucedido el hecho.
- d. Cuando las sanciones sean entre cuarenta y un (41) días y sesenta (60) días, se retirarán a los dos (2) años de haber sucedido el hecho.

Para que LA EMPRESA retire de la hoja de vida las llamadas de atención o sanciones impuestas a sus trabajadores, es necesario que no hayan incurrido en nueva falta entre la fecha de la llamada de atención o sanción y la fecha en que se cumplen los plazos acordados en a.-, b.-, c.- y d.-. El Secretario del SINDICATO enviará a Gestión Humana notas rutinarias solicitando este retiro. LA EMPRESA y el SINDICATO velarán por el cumplimiento de lo anterior.

Siempre que se produzca una llamada de atención o una sanción, se enviará copia al SINDICATO.

PARAGRAFO 2. Para efecto de la Terminación del Contrato de Trabajo por Justa Causa, LA EMPRESA no hará uso del Numeral 13 del Artículo 7º, D.L. 2351 de 1965 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 4. FUERO SINDICAL. - LA EMPRESA reconocerá los fueros que ordene la Ley (Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 12 de la Ley 584 del 2000) para los trabajadores de MEXICHEM COLOMBIA S.A.S., que se encuentren afiliados a SINTRAFAPROCONS, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más. Gozarán de estos fueros las personas que, para el efecto, dentro de las previsiones

legales, el SINDICATO registre ante el Ministerio de Trabajo y notifique a LA EMPRESA, según el caso.

PARAGRAFO 1. En caso de traslado de un trabajador que tenga fuero sindical La Empresa y El sindicato, dialogarán previo a esta decisión.

PARAGRAFO 2. Además, LA EMPRESA concederá fuero sindical a un (1) solo miembro del Comité Sindical de LA EMPRESA, de acuerdo con sus estatutos, y que sea comunicado por el SINDICATO a LA EMPRESA.

ARTICULO 5. ASAMBLEAS SINDICALES. - Cuando la Junta Directiva del Sindicato programe Asamblea General, comunicará con cinco (5) días de anticipación a la celebración de ésta a LA EMPRESA, para que la mayoría del personal sindicalizado del primer turno pueda asistir a la Asamblea. Los jefes de sección, o ingenieros, o quien corresponda, conjuntamente con los Directivos del SINDICATO, solucionarán el caso de manera que no se perjudique la producción ni la Organización Sindical.

PARAGRAFO. Para los efectos del presente artículo las asambleas generales del SINDICATO se efectuarán los días domingos o festivos.

ARTICULO 6. ASCENSOS Y PROMOCIONES. - Cuando se produzca una vacante en las plantas de LA EMPRESA, en aquellos cargos de categoría que, según lo establezca el Comité Laboral, deban ser llenados por concurso, preferiblemente se llenará con los trabajadores que están al servicio de la misma, a menos que LA EMPRESA considere que el cargo ya no es necesario. En este caso, reunirá de antemano al Comité de Relaciones Laborales con el objeto de informarle sobre la decisión para que se discuta acerca de los posibles problemas que surjan del cambio y proponga las recomendaciones que estimen convenientes. Para efectos del presente Artículo se actuará conforme al siguiente procedimiento:

1. En el caso de requerirse una vacante y al producirse la misma, el Gerente de la Planta avisará dentro de los 90 días siguientes a la Oficina de Gestión Humana, para que ésta a su vez saque a concurso el puesto que ha de llenarse. Una copia de la comunicación que envía el Gerente de la Planta deberá ser enviada al SINDICATO.

2. Gestión Humana sacará a concurso el cargo vacante, indicando en la circular respectiva las condiciones y requisitos que han de reunir los aspirantes a llenar dicha vacante e igualmente se anotarán los aspectos relativos al cargo que se concursará, tales como categoría, sueldo, condiciones de trabajo. Podrán concursar para llenar la vacante todos los trabajadores de inferior categoría al puesto que ha de llenarse.

3. La Oficina de Gestión Humana presentará al Comité de Relaciones Laborales los nombres de los inscritos, acompañando un cuadro con la evaluación de los siguientes factores:
 - a. Conocimiento y experiencia.
 - b. Responsabilidad - Desempeño.
 - c. Resultados de las pruebas psicotécnicas de aptitud.
 - d. Antigüedad.
4. El Comité de Relaciones Laborales, basado en la evaluación de los factores establecidos en el numeral anterior, y en el conocimiento de las personas y de su trayectoria laboral, escogerá tres (3) candidatos para presentar al Gerente de la Planta solicitante.

El Gerente de Planta entrevistará a los candidatos y en la reunión inmediatamente siguiente del Comité, escogerá al trabajador que va a llenar la vacante. Para esta escogencia conviene tener en cuenta que la experiencia puede equivaler a los conocimientos y que en igualdad de condiciones en cuanto a responsabilidad - desempeño, y resultado de las pruebas, debe darse oportunidad al candidato con mayor antigüedad. La EMPRESA publicará en cartelera el nombre del trabajador seleccionado para ocupar la vacante objeto del concurso.

PARAGRAFO 1. Los resultados de las evaluaciones periódicas del desempeño, con base en las cuales se mide el factor b) Responsabilidad, deben informarse y comentarse oportunamente por los jefes a sus trabajadores, a fin de acordar, si fuera el caso, los planes o ayudas necesarios para un mejor desarrollo, contando para ello con la asesoría de Gestión Humana.

En la Oficina de Gestión Humana estarán archivadas las evaluaciones de desempeño de todos los trabajadores de la Empresa, a disposición del Comité de Relaciones Laborales para los concursos. Cuando hayan pasado más de tres (3) meses desde la última evaluación de un trabajador que resultó regularmente calificado, el Comité podrá pedir que para el concurso se haga una nueva evaluación, a fin de comprobar si el trabajador ha mejorado en su desempeño laboral. Esta revisión podrá también pedirla el trabajador.

PARAGRAFO 2. Si el trabajador escogido no satisface durante los dos (2) meses de entrenamiento las exigencias del nuevo cargo, volverá a ocupar su antiguo puesto. En tal eventualidad, LA EMPRESA ascenderá a cualquiera de los otros dos (2) candidatos escogidos por el Comité de Relaciones Laborales.

Pasados los dos (2) meses de entrenamiento el trabajador disfrutará del salario mínimo de la categoría a que corresponde el cargo que entró a desempeñar, con retroactividad a la fecha del traslado. De acuerdo con su desempeño, su salario se irá nivelando en la nueva categoría.

Si el trabajador escogido estuviere desempeñando un cargo de la categoría inmediatamente anterior a la del concurso y con el máximo de sueldo de esa categoría, su remuneración inicial en el nuevo cargo deberá revisarse dentro de los tres (3) meses siguientes a la confirmación de su ascenso.

PARAGRAFO 3. Cuando LA EMPRESA decida suprimir un cargo que no está vacante, la persona que lo ocupa deberá ser trasladada, en la primera oportunidad posible, a un cargo de categoría y responsabilidad similares al que venía desempeñando.

CAPITULO II

SEGURIDAD SOCIAL Y SANIDAD

ARTICULO 7. SERVICIO DE ENFERMERIA. - LA EMPRESA mantendrá, en la Planta de Bogotá D.C., una enfermería dotada con los elementos que para tal efecto determine el Médico de LA EMPRESA. Habrá un auxiliar de enfermería certificada en el horario más conveniente con disponibilidad inmediata para la prestación del servicio en su turno, y se contará con un servicio especializado para el transporte de los colaboradores que se accidenten. El Comité de Relaciones Laborales, de acuerdo con las disposiciones legales del caso, reglamentará la prestación de este servicio para emergencias de trabajo en la planta de Bogotá D.C.

La Empresa patrocinará, organizará y pagará cursos de Primeros Auxilios para el personal de Planta y Administración, a fin de que siempre haya, por lo menos, dos (2) personas por turno y por planta que estén capacitados para suministrar los Primeros Auxilios en los casos de emergencia que por accidentes de trabajo u otras causas pudieren presentarse en las instalaciones de LA EMPRESA. El Comité de Relaciones Laborales estudiará y reglamentará cuántas personas y en que cargos asistirán a estos cursos, la periodicidad necesaria para los mismos y la forma como deben establecerse los turnos de trabajo para esas personas en las Plantas.

La Gerencia de Gestión Humana y el Comité de Relaciones Laborales determinarán la prestación de servicios médicos y odontológicos especiales a trabajadores, cuando a juicio del Departamento Médico de la Empresa pudieran requerirse por razones de urgencia, salud ocupacional y edad. Este Departamento también vigilará el tratamiento que se le esté aplicando al trabajador-paciente hasta su restablecimiento.

ARTICULO 8. INCAPACIDADES. - Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional que pasare de los seis (6) meses que contempla el respectivo reglamento del Sistema de Seguridad Social y éste no lo siguiere atendiendo económicamente, la Empresa pagará por otros seis (6) meses o hasta que se le decrete la pensión de invalidez si el lapso de tiempo es inferior.

Una vez decretada la pensión de invalidez al trabajador, el caso podrá ser llevado a la Gerencia General de la Compañía, para que ésta lo estudie y determine la forma de auxiliarlo.

En caso de rehabilitación, la empresa lo colocará en un puesto acorde con sus capacidades.

Cuando el trabajador sea incapacitado por la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado se procederá así:

- a) Tan pronto sean concedidas las incapacidades el trabajador debe COMUNICAR desde el primer día al jefe inmediato que se encuentra incapacitado y deberá registrarla en Salud Ocupacional de LA EMPRESA en un plazo no mayor a dos días del inicio de su incapacidad.
- b) La EMPRESA pagara el sueldo completo al trabajador por la incapacidad que otorgue la EPS o la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador, siempre y cuando el trabajador legalice su incapacidad ante Salud Ocupacional de acuerdo al procedimiento establecido para ello.

ARTICULO 9. AUXILIO DE LENTES Y MONTURAS PARA TRABAJADORES, ESPOSA E HIJOS. -

- a) **Auxilio Lentes:** LA EMPRESA reconocerá a sus trabajadores, esposa e hijos menores de 18 años, el setenta y cinco por ciento (75%) del valor de los lentes para anteojos o de contacto, con un tope máximo de auxilio de 1 SMMLV, que sean expresamente formulados por una óptica legalmente constituida, para corrección de la vista y no por estética. Si la fórmula que ordena los lentes varía, LA EMPRESA otorgará nuevamente el auxilio mencionado para los nuevos lentes formulados.
- b) **Montura de Anteojos:** Para la montura de anteojos LA EMPRESA reconocerá para el año 2018 hasta un tope máximo del valor establecido para el año 2017 de ciento sesenta y nueve mil doscientos tres pesos (\$169.203) y anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Este auxilio se concederá por un máximo de dos (2) veces durante la vigencia de la Convención.

- c) **Aparatos Ortopédicos de uso Externo:** Para los trabajadores, esposa e hijos de los trabajadores, hasta 18 años de edad, LA EMPRESA asumirá el 100% del costo de los aparatos ortopédicos de uso externo que fueren prescritos por la E.P.S. a la que se encuentre afiliado el trabajador, LA empresa los entregará en calidad de préstamo bajo la responsabilidad del trabajador. Mientras el Régimen de Seguridad Social asume estos servicios. Una vez lo haga, estos auxilios cesarán de inmediato.

PARAGRAFO. LA EMPRESA descontará en cuatro (4) quincenas las sumas que deba pagar el trabajador en caso de daño o pérdida de los aparatos ortopédicos que prestó. Quedará a consideración de LA EMPRESA la ampliación de estos plazos.

CAPITULO III

AUXILIOS Y SUBSIDIOS

ARTICULO 10. DE MATRIMONIO. - LA EMPRESA reconocerá y pagará un auxilio para el trabajador que contraiga matrimonio estando al servicio de la Empresa. Para el año 2018 se otorgará la suma vigente en el 2017 (\$65.078) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Gozará el trabajador(a) de tres (3) días de permiso remunerado, a partir del día de la celebración de su matrimonio.

Para la cancelación de este auxilio el trabajador(a) deberá presentar el registro civil correspondiente.

ARTICULO 11. DE MATERNIDAD. - La EMPRESA dará como auxilio de maternidad, al trabajador(a) que esté al servicio de LA EMPRESA y nazca un hijo(a). Para el año 2018 se otorgará la suma vigente en el 2017 (\$163.959) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Para la cancelación de este auxilio el trabajador(a) deberá presentar el registro civil correspondiente.

ARTICULO 12. FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES Y FAMILIARES. -

- a) **Para Trabajadores:** En caso de fallecimiento de un trabajador(a) al servicio de LA EMPRESA, ésta pagará un auxilio extralegal de 7 SMMLV. Este auxilio será entregado a la persona que previo el cumplimiento de las normas que para la entrega de prestaciones sociales de trabajadores fallecidos establece el Código Sustantivo de Trabajo.
- b) **Fallecimiento de Familiares:** LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores un auxilio extralegal para gastos funerarios por un valor de 1 SMMLV en caso del fallecimiento de sus padres, cónyuge o compañera(o) permanente e hijos hasta 23 años de edad. Dicho auxilio se pagará a la presentación del certificado de defunción.

Si en LA EMPRESA trabajan dos (2) ó más hermanos, el auxilio se pagará a quien presente los anteriores documentos ante LA EMPRESA.

ARTICULO 13. DE EDUCACION. - LA EMPRESA dará un auxilio a los trabajadores(as) que tengan hijos estudiando, en la siguiente forma, por cada uno de los hijos:

Educación Primaria: Para cualquiera de los años que se cursen a este nivel, durante el año 2018 se otorgará la suma vigente en el 2017 (\$348.348) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Bachillerato

Para Sexto y Séptimo grado. Para el año 2018 se otorgará la suma vigente en el 2017 (\$431.865) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Para Octavo y Noveno grado. Para el año 2018 se otorgará la suma vigente en el 2017 (\$497.125) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Para Décimo y Undécimo grado. Para el año 2018 se otorgará la suma vigente en el 2017 (\$603.960) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Este auxilio se pagará de la siguiente forma:

El sesenta por ciento (60%) en la segunda quincena del mes de febrero de cada año, previa presentación del Certificado de Matrícula y la Libreta de Calificaciones o Certificado de Calificaciones del año anterior. El cuarenta por ciento (40%) restante se cancelará en la primera quincena del mes de julio de cada año y también deberá presentar el trabajador el Certificado de Matrícula y la Libreta de Calificaciones o Certificado del año que cursa.

Dicho auxilio se dará por cada año lectivo y de acuerdo con el curso en el cual haya sido matriculado el alumno. Si el alumno pierde el año, pierde el derecho al auxilio de educación para el año que repite. En este caso, LA EMPRESA estudiará un préstamo al trabajador, hasta por el valor del auxilio correspondiente, para entregar en la misma forma del auxilio y pagar en los seis (6) meses siguientes a cada entrega.

No se tendrá en cuenta la pérdida del año, cuando ésta sea causada por huelgas en el Magisterio o por enfermedad del alumno.

Estudios Superiores: LA EMPRESA, por intermedio de la Gerencia de Gestión Humana, concederá un auxilio a los hijos de los trabajadores que inicien o adelanten estudios universitarios, intermedios, técnicos o cursos especiales post-secundarios en Colombia. Para una mejor orientación del auxilio se estudiará en cada caso la carrera y la Universidad o Institución en la cual el alumno se ha matriculado o va a matricularse. El valor de este auxilio será del sesenta por ciento (60%) del valor de la matrícula con un tope máximo de auxilio de 5 SMMLV.

En los casos en que el valor del Auxilio para la matricula sea inferior a un millón ciento setenta mil cuatrocientos dieciocho pesos (\$1.170.418) para el 2017, La EMPRESA reconocerá como valor mínimo de auxilio para el año 2018 el valor vigente en el 2017 (\$1.170.418) incrementado en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

En el caso de Estudios Superiores para hijos de los trabajadores, La compañía apoyará el número de semestres y/o períodos definidos en el pensum educativo de los estudios que inicialmente escogió el hijo del trabajador, para lo cual cuando inicia la carrera deberá entregar el programa de estudios completo de la carrera; al finalizar cada semestre el estudiante deberá presentar las respectivas notas académicas y la continuidad del auxilio estará directamente relacionada con su desempeño. Cuando un estudiante abandona la carrera pierde automáticamente el derecho al auxilio educativo. Cambio de carrera: definir las razones para aceptar cambio de carrera, tiempo de cubrimiento del auxilio para su nueva carrera (se basa sobre la diferencia entre los períodos de auxilio ya otorgados y la duración del anterior programa, relacionados con la duración total del nuevo programa).

PARAGRAFO TRANSITORIO.

Para los hijos de trabajadores activos o retirados que a 31 de diciembre de 2013 estén recibiendo auxilio educativo para estudios superiores, continuarán recibiendo el 60% de auxilio sin tope, hasta culminar su carrera.

PARAGRAFO 1. Si en LA EMPRESA trabajaren marido y mujer, el auxilio de que trata este artículo se dará de preferencia a la mujer.

PARAGRAFO 2. En caso de que un trabajador fallezca estando al servicio de LA EMPRESA, ésta seguirá proporcionando el auxilio pactado de acuerdo con la siguiente tabla:

| Años de trabajo consecutivos ya cumplidos | La empresa auxiliara a los hijos hasta un máximo de: |
|---|--|
| 2 Años | 3 Años |
| 3 Años | 4 Años |
| 4 Años | 8 Años |
| 5 Años | Hasta terminar Bachillerato. |
| 10 Años | Hasta terminar estudios Superiores. |

PARAGRAFO 3. No habrá lugar o no se tendrá derecho al auxilio de que trata este artículo, cuando el trabajador por negligencia o descuido, no presente los certificados que le dan derecho a gozar de este auxilio en las fechas que LA EMPRESA determine.

PARAGRAFO 4. El uso indebido, o fraude que el trabajador cometa con relación al auxilio, será causal de mala conducta y por tanto justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Estudio de Trabajadores: LA EMPRESA dará facilidades a los trabajadores para adelantar estudios en general, para adquirir técnicas especiales o conocimientos especializados. Se entiende que dará facilidades únicamente a los trabajadores que por asistir a la enseñanza no pretendan disminuir o interrumpir el rendimiento normal, o afectar los horarios de trabajo de la fábrica.

Para los trabajadores que quieran adelantar estudios universitarios o técnicos, de una ciencia o arte que pueda ser de utilidad para LA EMPRESA, a juicio de la misma, se estudiará por la Gerencia de Gestión Humana, a solicitud del trabajador, el valor y la forma en que recibirá un auxilio que le ayude a realizar y culminar esos estudios. Para determinar el valor de este auxilio, que podrá ser hasta de un ciento por ciento (100%) del valor de los semestres, en cada caso Gestión Humana tendrá en cuenta la situación económica y laboral del solicitante, así como de su rendimiento académico.

ARTICULO 14. DE ALIMENTACION. - LA EMPRESA reconocerá y pagará a cada uno de sus trabajadores un auxilio mensual de alimentación el cual ha sido fijado para el año 2018 la suma vigente en el 2017 (\$80.805) incrementada en el IPC del año anterior. Anualmente, este valor se ajustará con el IPC del año inmediatamente anterior.

Estos pagos se harán en forma mensual y proporcionalmente por fracción. El presente auxilio no constituye salario, ni se considerará como tal para los efectos correspondientes.

Este auxilio se pagará a todos los trabajadores, con excepción de aquellos que se hallen disfrutando de vacaciones, se encuentren sancionados o estuvieren en uso de licencia. La excepción es por el tiempo de duración de tales hechos.

ARTICULO 15. AL SINDICATO. - LA EMPRESA auxiliará a SINTRAFAPROCONS con la suma de 10 SMMLV cada año de vigencia de la presente convención, sumas que serán pagaderas en el mes de Julio de cada uno de los años.

ARTICULO 16. PARA CONGRESOS Y SEMINARIOS. -

a) **Fuera de la ciudad:** LA EMPRESA auxiliará, durante el año 2018 con la suma vigente en el 2017 (\$157.273) incrementada en el IPC del año anterior, a cada uno de los delegados debidamente elegidos por SINTRAFAPROCONS para asistir a Congresos, Seminarios Sindicales y a la Asamblea Nacional de Delegados del SINDICATO, cuando estos certámenes se realicen fuera de la ciudad donde el delegado trabaje.

b) **En la ciudad:** Si el Congreso o Seminario se realiza en la ciudad donde labora el delegado. LA EMPRESA auxiliará durante el año 2018 con la suma vigente en el 2017 (\$78.638) incrementada en el IPC del año anterior.

Los valores anteriormente enunciados, anualmente se ajustarán con el IPC del año inmediatamente anterior.

ARTICULO 17. TRANSPORTE. - LA EMPRESA continuará prestando el servicio de transporte en la misma forma que lo ha venido haciendo. Cuando las necesidades lo requieran, el Comité de Relaciones Laborales recomendará y reglamentará lo pertinente.

PARAGRAFO. LA EMPRESA pagará el subsidio de transporte en la cuantía que ordene la Ley, a todos sus trabajadores sin consideración del salario que devenguen.

ARTICULO 18. SUBSIDIO FAMILIAR. - Cuando el trabajador que viene recibiendo el subsidio familiar pierda el derecho porque su salario ha sobrepasado el tope fijado por la Ley, LA EMPRESA pagará éste en forma directa al trabajador en igual cuantía del establecido por la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliado, a partir de la fecha en que la Caja de Subsidio deje de pagarle al trabajador. En todo caso el trabajador solamente podrá cobrar el subsidio a LA EMPRESA si no tuviere derecho con la Caja correspondiente por el límite de ingresos.

CAPITULO IV

PRIMAS

ARTICULO 19. DE NAVIDAD. - LA EMPRESA pagará además de la prima de servicios que de acuerdo con la ley se paga semestralmente, la siguiente Prima Extra de Navidad:

- a) Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 2013 tengan una antigüedad mayor o igual a 10 años de servicio en LA EMPRESA aplicara la siguiente tabla:

| Antigüedad | Días |
|------------------------------------|--------------------|
| De 10 años cumplidos hasta 15 años | 45 días de salario |
| De 15 años cumplidos hasta 20 años | 55 días de salario |
| Más de 20 años cumplidos | 65 días de salario |

- b) Para los trabajadores que el 01 de enero de 2014 tenga una antigüedad inferior o igual a 10 años de servicio en LA EMPRESA o que ingresen posterior a esta fecha, aplicará la siguiente tabla:

| Antigüedad | Días |
|-------------------------------------|--------------------|
| De 2 meses cumplidos hasta 12 meses | 6 días de salario |
| De 12 meses cumplidos hasta 3 años | 16 días de salario |
| De 3 años cumplidos hasta 5 años | 30 días de salario |
| De 5 años en adelante | 45 días de salario |

Esta prima no constituye salario, ni se tendrá en cuenta para ninguna liquidación de prestaciones sociales.

ARTICULO 20. DE VACACIONES. - LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores que salgan a disfrutar vacaciones, una prima que se denominará de Vacaciones, equivalente a veinte (20) días de salario. Esta prima no constituye salario, ni se tendrá en cuenta para ninguna liquidación de prestaciones sociales.

ARTICULO 21. DE ANTIGÜEDAD. - LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores una prima de antigüedad que se pagará junto con la nómina más próxima a la fecha en que cumple su quinquenio de trabajo ininterrumpido con la compañía, de acuerdo con los siguientes valores vigentes en el 2017, que se incrementaran en el IPC del año anterior.

| Quinquenio | Valor |
|----------------------|-------------|
| 5 Años | \$ 94.724 |
| 10 Años | \$212.227 |
| 15 Años | \$406.377 |
| 20 Años | \$586.968 |
| 25 Años | \$948.150 |
| 30 -35 - 40 -45 Años | \$1.196.531 |

Los valores anteriormente enunciados, anualmente se ajustarán con el IPC del año inmediatamente anterior.

Por trabajo ininterrumpido se entiende que el trabajador permanezca al servicio de LA EMPRESA sin haberse retirado y vuelto a ingresar. Esta prima no constituye salario, ni se tendrá en cuenta para ninguna liquidación de prestaciones sociales.

ARTICULO 22. BONIFICACION POR BUENOS SERVICIOS. - Para los trabajadores que presten servicio en LA EMPRESA y que cumplan más de veinte (20) años a su servicio, LA EMPRESA reconocerá una bonificación especial en días de sueldo, que se pagará junto con la nómina más próxima a la fecha en que cumplan estos años y en la siguiente proporción:

| Años de Servicio | Días |
|----------------------|--------------------|
| 20 años | 20 días de salario |
| 21, 22, 23 y 24 años | 23 días de salario |
| 25 y 26 años | 27 días de salario |
| 27, 28 y 29 años | 30 días de salario |
| 30 o más años | 35 días de salario |

Esta bonificación no constituye salario, ni se tendrá en cuenta para ninguna liquidación de prestaciones sociales.

PARAGRAFO. Los colaboradores que ingresen a la compañía a partir del 1º de septiembre de 2006, no tendrán derecho a la aplicación de este artículo.

CAPITULO V

PERMISOS REMUNERADOS

ARTICULO 23. SINDICALES. -

1. En general, a la Junta Directiva, para atender funciones y comisiones sindicales inherentes a sus cargos, hasta por un tiempo total que no excederá de doscientas diez (210) horas mensuales para los directivos de la ciudad de Bogotá D.C. Se entiende que las horas no utilizadas en un mes, no son acumuladas para el siguiente. Si en el curso de un mes o en época de negociación se copare este tope, podrán solicitar permisos adicionales, que serán estudiados por LA EMPRESA. Además, deberá tenerse en cuenta que la concesión de los permisos sindicales no podrán atentar contra el normal funcionamiento de la producción de la planta.

2. Para asistir a Congresos y Seminarios Sindicales Internacionales, Nacionales o Departamentales, por el tiempo que duren éstos, y dos (2) días más para efectos de transporte, cuando estos certámenes se realicen fuera de Bogotá D.C., se entiende que es un día de ida y otro de regreso, pero únicamente se concederá permiso a los Delegados legalmente elegidos en la proporción que ordena la Ley. Para gozar de este derecho es necesario que la Junta Directiva Nacional del SINDICATO le informe por escrito a LA EMPRESA, con diez (10) días de anticipación, indicando los nombres de los delegados, las fechas de ausencia y adjuntando una copia del acta que nombra a los designados. Este permiso se concederá solamente una vez al año.

3. Para asistir a cursos de capacitación sindical que se dicten en la ciudad de Bogotá D.C., la Empresa concederá permiso a tres (3) trabajadores por curso y hasta por un total de tres (3) cursos por año, por el tiempo de duración de éstos. Será necesario dar aviso por escrito con una semana laboral de anticipación.

4. Para la Elaboración del pliego, LA EMPRESA reconocerá el permiso sindical a cuatro representantes de los trabajadores elegidos por la Asamblea Nacional de Delegados, por un término de 10 días y la suma de (2) SMMLV por concepto de Viáticos.

ARTICULO 24. CALAMIDAD DOMESTICA. - LA EMPRESA concederá al trabajador afectado el permiso acorde a la Ley de Luto Vigente. Si el trabajador afectado fuere sindicalizado y requiriese la ayuda del SINDICATO de la Empresa, la Gerencia de Gestión Humana concederá permiso remunerado a un máximo de tres (3) miembros de la Junta Directiva respectiva, por el tiempo que se estimare necesario para prestar esa ayuda.

En caso del fallecimiento de un trabajador de LA EMPRESA, se concederá permiso remunerado, a la Junta Directiva del SINDICATO sin importar el turno en que el directivo se encuentre, para asistir un día a las honras fúnebres y un día al sepelio. En el caso de los trabajadores se concederá permiso a una representación de los mismos para asistir al sepelio.

PARAGRAFO. Se entiende por Calamidad Doméstica, distinta a la muerte de familiares, toda situación fortuita o de fuerza mayor que afecte directa y gravemente a la familia o a los bienes del trabajador y que obligue su presencia para enfrentarla o solucionarla. La Gerencia de Gestión Humana y el Comité de Relaciones Laborales reglamentarán los permisos para estos casos.

CAPITULO VI

VIVIENDA

ARTICULO 25. VIVIENDA. - La Empresa aumentará el Fondo Rotatorio de Vivienda, únicamente si éste requiere del respectivo aumento de capital, en 25 SMMLV por cada año de vigencia de la convención.

La anterior suma se entregará a medida que las necesidades del Fondo así lo requieran, pero no serán acumulables de un año para otro.

PARAGRAFO 1. Para el estudio y la aprobación de los préstamos por el Fondo Rotatorio de Vivienda, continuará funcionando el Comité existente en la ciudad de Bogotá D.C., con representación paritaria Empresa - Trabajadores, que operará de acuerdo con su propia reglamentación.

PARAGRAFO 2. El uso indebido o fraude que el trabajador cometa con relación a los préstamos de vivienda, será causal de mala conducta y por tanto justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

CAPITULO VII

SALARIOS

ARTICULO 26. SALARIO MINIMO. - El salario mínimo o de enganche será el salario mínimo legal mensual vigente. Transcurridos seis (6) meses a partir de la fecha de ingreso, el trabajador quedará clasificado en primera categoría y por tanto entrará a gozar del salario mínimo de esta categoría.

ARTICULO 27. INCREMENTO SALARIAL. - Durante la vigencia de la presente convención, LA EMPRESA elevará los sueldos básicos de sus trabajadores permanentes, para todas las

17

categorías de las curvas de salarios de la nómina quincenal, en las siguientes proporciones:

| Año | % incremento |
|------|--------------|
| 2018 | IPC + 0,5 |
| 2019 | IPC + 0,8 |
| 2020 | IPC + 1,0 |
| 2021 | IPC + 1,1 |

Estos mismos aumentos se aplicarán a los sueldos de los trabajadores de la nómina mensual sindicalizados y que se beneficien de la Convención.

En consecuencia, los valores mínimos y máximos de la Curva de Salarios de la nómina quincenal para Bogotá D.C, se calcularán tomando como base los siguientes valores vigentes en el 2017. Anualmente, estos valores se multiplicarán por el IPC más el porcentaje adicional definido para cada año de vigencia de la convención.

| Tabla vigente 2017 | | |
|--------------------|--------------|--------------|
| Categoría | Mínimo | Máximo |
| I | \$ 956.852 | \$ 1.096.899 |
| II | \$ 1.096.900 | \$ 1.270.872 |
| III | \$ 1.270.873 | \$ 1.392.652 |
| IV | \$ 1.392.653 | \$ 1.656.460 |
| V | \$ 1.656.461 | \$ 1.800.412 |
| VI | \$ 1.800.413 | \$ 1.946.247 |
| VII | \$ 1.946.248 | \$ 2.149.052 |
| VIII | \$ 2.149.053 | \$ 2.351.417 |
| IX | \$ 2.351.418 | \$ 2.643.145 |
| X | \$ 2.643.146 | \$ 2.937.530 |
| XI | \$ 2.937.531 | \$ 3.353.934 |

PARAGRAFO 1. De acuerdo con su desempeño y antigüedad en el cargo, el sueldo del trabajador irá aumentando dentro del rango de la categoría en que esté ubicado dicho cargo en la Curva de Salarios. Los Gerentes de Planta estudiarán periódicamente los sueldos de sus trabajadores para determinar esas modificaciones. Cuando el trabajador considere que su caso debe estudiarse, podrá solicitarlo al Gerente de Planta y al Comité de Relaciones Laborales directamente o a través de un representante por el SINDICATO.

PARAGRAFO 2. En caso de que el Gobierno decrete auxilios especiales, aumento de salario o modifique el salario mínimo durante la vigencia de la presente Convención, lo pactado en ella se entenderá de la siguiente forma: Si la Ley o Decreto Oficial ordenare cantidades inferiores a las aquí convenidas, seguirán vigentes las de la Convención. Si la

Ley o Decreto Oficial ordenare cantidades superiores a las aquí convenidas, LA EMPRESA procederá a reajustar la diferencia hasta la suma ordenada por la Ley o Decreto.

CAPITULO VIII

VARIOS

ARTICULO 28. TURNOS. - En caso que LA EMPRESA encuentre necesario modificar los horarios de trabajo de la fábrica convocará de antemano a los Representantes del SINDICATO con el fin de informarles sobre la decisión y discutir con ellos conjuntamente los posibles problemas que surjan del cambio de horario.

ARTICULO 29. AUXILIO LUNES FESTIVOS TERCER TURNO. - LA EMPRESA pagará a los trabajadores que laboren en tercer turno de lunes festivo en amanecida al martes entre las 00:00 horas a las 6:00 a.m. del día martes siguiente, un auxilio correspondiente al 175% sobre valor de la hora ordinaria de su salario por cada hora laborada en este lapso de tiempo.

ARTICULO 30. DIA DE DESCANSO. - LA EMPRESA reconocerá el día 31 de diciembre, como día de descanso remunerado.

ARTICULO 31. SUMINISTRO DE REFRIGERIO. - LA EMPRESA continuará suministrando gratuitamente a los trabajadores del tercer turno un refrigerio cuya calidad será vigilada por el SINDICATO. También continuará asumiendo proporcionalmente el costo del refrigerio para los turnos diurnos. El Comité de Relaciones Laborales acordará lo relacionado con la composición y distribución de estos refrigerios. Esta prestación no constituye salario, ni se tendrá en cuenta para ninguna liquidación de prestaciones sociales.

ARTICULO 32. DESCUENTO DE CUOTAS Y MULTAS. - LA EMPRESA ordenará a quien corresponda, descontar a los afiliados de SINTRAFAPROCONS, las cuotas ordinarias, extraordinarias y multas que de acuerdo con los Estatutos del citado SINDICATO y previo el requisito de Ley, para estos casos, ordene el SINDICATO. Los valores de estos descuentos los pondrá LA EMPRESA a disposición del respectivo Tesorero Seccional, lo mismo que la relación de los descuentos efectuados.

ARTICULO 33. VENTA DE PRODUCTOS. - LA EMPRESA venderá a sus trabajadores los productos elaborados por ella misma, con un descuento del cincuenta por ciento (50%) del precio de venta al público. Se entiende que este descuento se otorga única y

exclusivamente para los productos que el trabajador destinare a su propio consumo. Si, a juicio de LA EMPRESA, la solicitud de productos por parte de un trabajador, pareciera excesiva, ésta podrá rehusar la venta hasta cuando el trabajador compruebe a satisfacción el uso y destino y justifique que la cantidad de productos pedida es para su propio uso.

PARAGRAFO. LA EMPRESA y el SINDICATO estudiarán y organizarán la mejor forma de entregar los mencionados productos a sus trabajadores.

ARTICULO 34. BENEFICIOS CONVENCIONALES. Los trabajadores que se retiren voluntariamente después de veinte (20) años o más de trabajar en LA EMPRESA y los pensionados por el Régimen de seguridad social, después de diez (10) años o más al servicio de MEXICHEM COLOMBIA S.A.S., continuarán beneficiándose de la Convención Colectiva en aquellos aspectos compatibles con su condición de ex trabajadores como son los acordados en los Artículos que tratan sobre Seguridad Social y Sanidad, Auxilios por Fallecimiento de Trabajadores y de Familiares, Auxilio de Educación y Fondo de Vivienda. LA EMPRESA a través de la Gerencia de Gestión Humana determinará la aplicación de este Artículo en cada caso.

PARAGRAFO 1. En caso de fallecimiento de un trabajador con dos (2) ó más años al servicio de LA EMPRESA, la viuda y los hijos menores podrán continuar gozando de los beneficios convencionales relacionados con el Servicio Médico a Familiares, Auxilio Educativo, Auxilio por Fallecimiento de estos beneficiarios y Vivienda, dentro de las condiciones convenidas en cada uno de estos Artículos. LA EMPRESA a través de la Gerencia de Gestión Humana determinará la aplicación de estos beneficios a la viuda en cada caso.

PARAGRAFO 2. LA EMPRESA dará a sus trabajadores jubilados o próximos a jubilarse las ayudas en capacitación y consejería que se consideren necesarios para facilitarles la adaptación en esa nueva etapa y la realización posterior de las actividades que más convengan a cada uno. Además, de acuerdo con sus necesidades de nuevo personal, dará oportunidad preferencial a hijos de estos trabajadores para vincularse a LA EMPRESA.

PARAGRAFO 3. Quedan incorporadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo todas aquellas normas que con anterioridad hayan sido otorgadas a los trabajadores bien sea mediante otra Convención o por decisión unilateral de LA EMPRESA.

En caso de que algún punto de la Convención que se suscribe quedare con doble significado, se aplicará aquel que favorezca más al trabajador.

ARTICULO 35. PRENDAS DE TRABAJO. - LA EMPRESA suministrará a cada uno de sus trabajadores de las Plantas de Bogotá D.C., cuatro (4) overoles, seis (6) camisetas interiores y dos (2) pares de botas al año. Las fechas de entrega de estas dotaciones serán así: Primera entrega hasta el 30 de Abril y segunda entrega hasta 31 de Octubre. Es

entendido que el suministro de estas prendas será sin costo alguno para los trabajadores, y sin tener en cuenta los sueldos que estos devenguen.

El Comité de Relaciones Laborales estudiará, reglamentará y velará por la calidad y la entrega de estos elementos.

ARTICULO 36. DESCUENTOS. - Los primeros quince (15) días del aumento de salario del primer año serán descontados a los trabajadores sindicalizados y girado en cheque cruzado por el ciento por ciento (100%) del valor descontado a **SINTRAFAPROCONS**. En igual forma se procederá para el segundo, tercero y cuarto año.

ARTICULO 37. EDICIÓN DE LA CONVENCION. - La presente Convención Colectiva de Trabajo será editada por LA EMPRESA en folletos, para entregar un ejemplar a cada uno de sus trabajadores.

ARTICULO 38. NEGOCIACIONES. - A partir de la fecha de la iniciación de las negociaciones, la Comisión Negociadora del Sindicato no trabajará durante los días en los cuales se sostengan conversaciones con LA EMPRESA. Este tiempo será remunerado en su totalidad por LA EMPRESA. LA EMPRESA no tomará ninguna represalia con ninguno de los negociadores.

ARTICULO 39. VIGENCIA. - La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cuarenta y ocho (48) meses contados a partir del primero (1º.) de Enero del año dos mil dieciocho (2018) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veintiuno (2021) y sustituye cualquier otra Convención suscrita por LA EMPRESA.

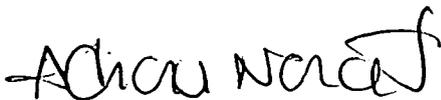
Para constancia de todo lo aquí expuesto se firma el presente documento por los que en ella intervinieron, en cuatro (4) ejemplares auténticos de un mismo tenor con destino a MEXICHEM COLOMBIA S.A.S., al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Productos para la Industria de la Construcción "SINTRAFAPROCONS", y a la Dirección Territorial de Bogotá - División de Relaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo, para su depósito legal en cumplimiento del Artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, a los tres (3) días del mes de Octubre del año dos mil diecisiete (2017)

LOS NEGOCIADORES

POR LA EMPRESA


CARLOS GONZALEZ VEGA

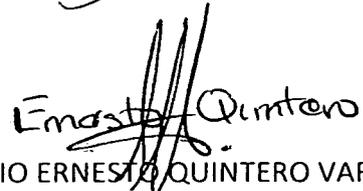

RODRIGO PINZON GONZALEZ


ADRIANA NARVAEZ SENDOYA

POR EL SINDICATO


ANTONIO JOSE SIERRA GIL


HEBER EDUARDO CESPEDES


JULIO ERNESTO QUINTERO VARGAS


GERMAN JOSE SILVA FORERO


JAVIER HERNANDO RUIZ HERNANDEZ