

MINTRABAJO No. Radicado 08SI201872110000001963
Fecha 2018-04-10 01:07:55 pm
Remitente Sede D. T. BOGOTÁ
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 0 Folios 1
COR08SI201872110000001963

Bogotá. 10 de Abril de 2018.

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

28 foli

**PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL**

88

**DE: INSPECTOR DE TRABAJO GACT.
Dirección Territorial Bogotá**

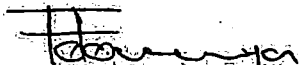
ASUNTO: ENTREGA DE LOS DEPÓSITOS SINDICALES RELACIONADOS DONDE SE DESCRIBE LA INFORMACION DEL TRÁMITE:

Cordial Saludo:

En atención al asunto de la referencia, hago entrega de los depósitos sindicales, para continuar con el trámite correspondiente y son los que se relacionan a continuación:


FECHA DEL DEPÓSITO	CONSECUTIVO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA DEL SINDICATO	NOMBRE DE LA EMPRESA	ANEXOS
06/04/2018	DC-048	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DEL CAUCHO, SINTETICOS, PARTES Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS.	"SINTRAINCAPLA"	ESPUMLATEX SA	27

Atentamente:


HUGO FERNANDO AMAYA MURCIA.
Inspector GACT.
Dirección Territorial Bogotá.

Elaboró: H. Amaya. Ruta electrónica: (se inserta automáticamente por la opción insertar)

Folios (1), Anexos (27).

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

Dirección Territorial de Bogotá D.C.
Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
Número: DC-048

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	06	04	2018	HORA	09:30 a.m.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JAIRO ANTONIO RANGEL M.		
No. IDENTIFICACIÓN	79.692.741 DE BOGOTA D.C.		
CALIDAD	PRESIDENTE SINTRAINCAPLA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 54 N° 49 A - 37 SUR		
No. TELÉFONO	2304541	Correo Electrónico	sintraincaplasecbogota@hotmail.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	• ESPUMLATEX S.A.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<ul style="list-style-type: none"> • SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DEL CAUCHO, PLASTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTETICOS, PARTES Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS. • "SINTRAINCAPLA" 					
CUYA VIGENCIA ES	DOS (2) AÑOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2018 HASTA EL DIA 31 DE DICIEMBRE DEL 2019.					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	110 APROXIMADAMENTE	AMBITO DE APLICACION	Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	Regional	<input type="checkbox"/>
			Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	No. Folios	26 FOLIOS INCLUIDOS: <ul style="list-style-type: none"> • ACTA CONVENCION COLECTIVO DE TRABAJO CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA SINDICALIZADOS EN ORIGINALES (2 FOLIOS), SOLICITUD DEL DEPOSITO FIRMADA Y PODER (1 FOLIO). RECOPIACION CONVENCIONES COLECTIVAS EN ORIGINALES (23 FOLIOS) 			

El acta que se deposita hace parte de la convención colectiva de trabajo firmada entre la empresa ESPUMLATEX S.A. y el sindicato "SINTRAINCAPLA".


Convención Colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la Convención Colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses. En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Anotación: EL DEPOSITANTE PRESIDENTE DEL SINDICATO SINTRAINCAPLA. Notificará personalmente a las PARTES INTERESADAS Del presente depósito.

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


HUGO FERNANDO AMAYA MURCIA.
 Inspector de Trabajo GACT.


JAIRO ANTONIO RANGEL M.
 El Depositante: PRESIDENTE
 SINTRAINCAPLA.



Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora
del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes
y derivados de estos procesos

SINTRAINCAPLA

06 ABR. 2018

Seccional Bogotá

CUT

Personería Jurídica No. 0273 del 12 de Febrero de 1971

Bogotá D. C. Abril 06 de 2018

SEÑORES
MINISTERIO DE TRABAJO
Territorial Bogotá.
Ciudad.



RESPETADOS SEÑORES:

Por medio de la presente estamos depositando la **RECOPIACION DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** firmada entre la empresa **ESPUMLATEX S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DEL CAUCHO, PLASTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTETICOS PARTERS Y DERVADOS DE ESTOS PROCESOS "SINTRAINCAPLA SECCIONAL BOGOTA"**.

Nos permitimos anexar a la presente:

- Copia de acta de acuerdo extra convencional.

Para cualquier comunicación favor emitirla a:

- **SINTRAINCAPLA SECCIONAL BOGOTA. Carrera 54 N° 49 A 37 sur Tel 2304541.**
- **ESPUMLATEX S. A. Tenjo, Autop. Medellín Km. 6.8 vía La Vega, parque empresarial san Isidro, Bodegas 3,4 y 5 Tel 7462777**

Agradecemos la atención y colaboración prestada,

Cordialmente,

JUNTA DIRECTIVA SINTRAINCAPLA SECCIONAL BOGOTA

JAIRO ANTONIO RANGEL M.
PRESIDENTE

06 ABR. 2018



ACTA FINAL DE ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL 2018

En Tenjo Cundinamarca, a los tres (3) días del mes de abril del año 2018, en las oficinas de Espumlatex, ubicada en el Parque Empresarial San Isidro, se suscribe por los integrantes de los equipos negociadores y los asesores, la presente acta extra convencional que recoge algunos acuerdos celebrados con ocasión del pliego de peticiones presentado por Sintraincapla con comunicación de fecha enero 24 de 2018.

1. El trabajador que cumpla los requisitos para acceder a la pensión de vejez podrá solicitar a la empresa su desvinculación del régimen de seguridad social en pensiones. Caso en el cual el aporte correspondiente a la empresa para el sistema de pensiones se reservará para ser entregado al trabajador cuando sea reconocida la pensión de vejez, se inicie el pago de esta y se dé terminación al contrato de trabajo.

2. CONTRATACION

La empresa podrá contratar trabajadores en misión hasta por un número equivalente al doble de los trabajadores contratados a término fijo, los cuales tendrán las mismas garantías salariales y beneficios extra legales previstos para los trabajadores contratados a término fijo. Estos porcentajes se discutirán en el comité de evaluación, atendiendo las necesidades del negocio.

3. Mientras que en las plantas o factorías de ESPUMLATEX existan trabajadores contratados en misión y/o a término fijo en labores operativas de producción, cuando haya necesidad de terminar contratos de trabajo, se preferirá a estos por sobre los trabajadores de contrato a término indefinido. Antes de terminar un contrato de un trabajador a término indefinido, se estudiará la posibilidad de su reubicación, de no ser posible tal reubicación y sea necesario despedir a trabajadores contratados a término indefinido, se les pagará el 5% adicional a lo establecido en el artículo 12 de la convención colectiva de trabajo.

Cuando no existan trabajadores en misión o a término fijo, en labores operativas de producción y la empresa necesite terminar contratos de trabajo a término indefinido solo aplicará el pago del 25% establecido en el artículo 12 de la convención colectiva de trabajo.

4. FONDO DE VIVIENDA

a) La empresa se compromete a pagar los 4 préstamos que faltan por desembolsar después de la firma de la convención de la siguiente forma:

4 abril 2018:	Luis Escobar - \$15.500.000
19 abril 2018:	Alejandro Gamba - \$23.500.000
4 mayo 2018:	Joaquín Parada y Alirio Bohórquez \$34.000.000

06 ABR. 2018



b) La empresa se compromete a pagar mensualmente dos préstamos que están en cola por aprobación (sin perjuicio a los préstamos de educación).

5. MEDICINA ESPECIALIZADA:

La empresa desembolsará el auxilio de asistencia médica especializada del 2018 en el mes de Abril del presente año.

Si en el mes de septiembre del 2018, el auxilio destinado para este fin ya se ha entregado en su totalidad, y si aun hay facturas o soportes pendientes para cancelar, la empresa desembolsará el auxilio del año 2017 previa validación de las facturas y soportes del año 2018.

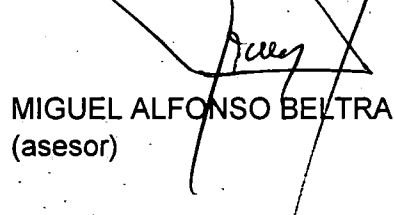
Siendo las 3:00 p.m. del día se firma en dos ejemplares del mismo tenor.

Por la empresa:


SANDRA GARCIA CASTILLA


CARLOS FERNANDO ACERO GARCIA


CRISTINA TIBADUIZA GONZALEZ


MIGUEL ALFONSO BELTRAN RUIZ
(asesor)


Por el sindicato:


JULIO CESAR HERNANDEZ SAAVEDRA


LUIS DANIEL RINCON MUÑOZ


JAIRO ANTONIO RANGEL MARTINEZ


NEFTALI CASUA LEON


GUILLERMO EDUARDO ALFONSO GUTIERREZ
(asesor)


HECTOR BERMUDEZ (asesor)

06 ABR. 2018

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE
CAUCHO, PLÁSTICO, POLIETILENO POLIURETANO, SINTETICOS, PARTES Y DERIVADOS DE
ESTOS PROCESOS**



<<SINTRAINCAPLA>>

**Personería Jurídica No. 0273 del 12 de febrero de 1971
Filial de la CUT**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
28.08.18

06 ABR. 2018



RECOPIACION DE CONVENCIONES COLECTIVAS FIRMADAS ENTRE ESPUMLATEX S.A Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DEL CAUCHO, PLASTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTETICOS, PARTES Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS "SINTRAINCAPLA".

[Handwritten signatures and initials]

ÍNDICE



CAPITULO PRIMERO: DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.

- Art. 1º. Reconocimiento del Sindicato
- Art. 2º. Cumplimiento de funciones sindicales
- Art. 3º. Fuero sindical
- Art. 4º. Cuotas sindicales
- Art. 5º. Descuento por beneficio convencional
- Art. 6º. Permisos sindicales
- Art. 7º. Auxilio sindical e implementos de oficina
- Art. 8º. Cartelera

CAPITULO SEGUNDO: SALUD

- Art. 9º. Salud para familiares

CAPITULO TERCERO: RELACIONES LABORALES

- Art. 10º. Régimen de contratación
- Art. 11º. Duración de los contratos de trabajo
- Art. 12º. Indemnización por despido sin justa causa
- Art. 13º. Garantía de pago de derechos laborales legales y extralegales
- Art. 14º. Reintegro por despido injustificado
- Art. 15º. Procedimiento disciplinario
- Art. 16º. Protección en conflictos colectivos

CAPITULO CUARTO: PRIMAS

- Art. 17º. Prima extralegal
- Art. 18º. Prima de estabilidad
- Art. 19º. Prima de vacaciones

CAPITULO QUINTO: AUXILIOS

- Art. 20º. Auxilio de maternidad y otros
- Art. 21º. Actividades Sociales
- Art. 22º. Transporte

06 ABR. 2018



- Art. 23º. Permisos remunerados
- Art. 24º. Descanso en sábado santo
- Art. 25º. Descansos
- Art. 26º. Capacitación
- Art. 27º. Pago de incapacidades
- Art. 28º. Adquisición de mercancías para los trabajadores

CAPITULO SEXTO: FONDOS

- Art. 29º. Fondo de vivienda
- Art. 30º. Convenios con cajas de compensación
- Art. 31º. Fondo de solidaridad

CAPITULO SEPTIMO: COMITÉ DE MEJORAMIENTO CONTINUO

- Art. 32º. Comité de mejoramiento continuo
- Art. 33º. Acta de reuniones

CAPITULO OCTAVO: SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

- Art. 34º. Dotaciones
- Art. 35º. Ambulancia
- Art. 36º. Exámenes médicos
- Art. 37º. Procedimiento de permisos para asistencias medicas
- Art. 38º. Asesoría jurídica en salud.
- Art. 39º. Asistencia médica especializada.
- Art. 40º. medicina Ocupacional.

CAPITULO NOVENO: ALIMENTACION

- Art. 41º. Auxilio de alimentación

CAPITULO DECIMO: SALARIOS

- Art. 42º. Salarios
- Art. 43º. No reconocimiento de derechos extra convencionales
- Art. 44º. Prohibición de celebrar pactos colectivos
- Art. 45º. Recopilación y publicación

[Handwritten signatures and initials]

06 ABR. 2018



Art. 46º.

Controversia de normas

Art. 47º.

Vigencia

Art. 48º.

Textos, Convenciones, Acuerdos Consagrados

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature and initials]

06 ABR. 2018



En la ciudad de Bogotá D. C., a los tres (03) días del mes de Abril del año 2018, se reunieron de una parte en representación del sindicato "SINTRAINCAPLA", los señores Jaime Antonio Rangel Martínez, Julio Cesar Hernández Saavedra, Luis Daniel Rincón Muñoz, Néstor Cagua León y los señores Héctor Bermúdez y Guillermo Eduardo Alfonso Gutiérrez en representación de SINTRAINCAPLA como asesores del sindicato; y de otra parte en representación de la empresa ESPUMLATEX S.A., la señora Sandra García Castilla, el señor Carlos Fernando Acero García, la señora Cristina Tibaduiza y el señor Miguel Alfonso Beltrán Ruiz como asesor. Las partes debidamente autorizadas por sus representados se reunieron para firmar la presente recopilación de convenciones colectivas de trabajo celebradas entre la Empresa y el Sindicato en una sola recopilación consagrada en los siguientes capítulos y artículos.

**CAPITULO PRIMERO
DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

ARTICULO 1º: Reconocimiento del sindicato:

La Empresa Espumilátex S.A., reconocerá como representante de los trabajadores, al Sindicato Nacional de la Industria transformadora del caucho, plástico, polietileno, poliuretano, sintéticos, partes y derivados de estos procesos, "SINTRAINCAPLA", Sindicato de Primer Grado y de Industria con personería jurídica N°. 0273 del 12 de febrero de 1971, y acepta la Asesoría de la confederación a la que legalmente se afilie. (Convención 1999, Cláusula 1º).

ARTICULO 2º: Cumplimiento de funciones sindicales:

Durante la jornada de permiso sindical, la Empresa no impedirá la entrada a sus instalaciones a los miembros de la organización sindical trabajadores de la compañía, con el objeto que puedan cumplir sus funciones internas sin interrumpir ni perjudicar las labores normales de los demás trabajadores. (Convención de 1995).

Para ello se firmará un libro en la portería, donde la persona que ingresa anotará: fecha, hora de entrada y salida y la misión que va a cumplir. El portero dará aviso al director de manufactura y al director de Recursos Humanos.

Para reuniones entre Empresa y Sindicato la empresa permitirá la participación de directivos sindicales que laboran en la Empresa, al igual que la participación de hasta dos (2) miembros de la junta directiva nacional y/o seccional Bogotá de **SINTRAINCAPLA**, previo conocimiento de la Empresa. (Convención 1999, cláusula 2º).

ARTICULO 3º: Fuero Sindical:

La Empresa reconocerá al Sindicato **SINTRAINCAPLA**, ocho (8) fueros sindicales convencionales adicionales a los de la comisión estatutaria de reclamos. En ningún caso se excederá de diez (10) fueros sindicales convencionales por todo concepto. Estos trabajadores tendrán el carácter de directivos sindicales. (Convención 1999, cláusula 3).

PARÁGRAFO: La Empresa garantiza el fuero a los trabajadores amparados por dicha garantía desde el momento de la fusión, de **SINTRAESPUMLATEX** a **SINTRAINCAPLA** aprobada por la asamblea, por seis (6) meses más (Convención 1999).

ARTICULO 4º: Cuotas Sindicales:

La Empresa descontará a los trabajadores a su servicio las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y las multas de conformidad con lo dispuesto en las normas estatutarias o legales y las entregará al sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haberse realizado el descuento. (Convención 1989 art. 2).

06 ABR. 2018



ARTICULO 5º: Descuento por Beneficio Convencional:

La Empresa descontará a todos y a cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, el valor correspondiente al 100% del aumento salarial del primer mes, por cada año de vigencia.

Los mencionados descuentos serán entregados a la organización sindical dentro de los 5 días siguientes a la realización del descuento. (Convención 1995).

En caso de que la Empresa no realizare los descuentos a todos los trabajadores sin importar el motivo, por el cual no se hizo el descuento, deberá pagar al sindicato a título de auxilio el valor de las sumas dejadas de descontar, quedando facultada para hacer los descuentos no hechos oportunamente. (Convención 1991).

ARTICULO 6º: Permisos Sindicales:

La Empresa otorgará permiso sindical remunerado a los miembros del sindicato, previamente designados por la junta del mismo, por dos mil ochocientas horas (2800) laborales anuales, para todo propósito, las cuales serán utilizadas de acuerdo a la siguiente reglamentación: (Convención 2010).

a.- Para hacer uso de los permisos se dará aviso a la Empresa con dos (2) días hábiles de anticipación y podrá solicitarse para un máximo de tres (3) trabajadores.

b.- En caso de urgencia o fuerza mayor, para hacer uso de los permisos sindicales, se dará aviso a la Empresa con un (1) día hábil de anticipación.

c.- Los permisos para curso sindical se solicitaran con una (1) semana de anticipación; para un máximo de tres (3) trabajadores. Sin embargo, no estarán en permiso sindical más de cinco (5) trabajadores simultáneamente. (Cláusula 2. Convención 1992).

La oficina de Gestión Humana de Espumlátex S.A., llevará récord de la utilización de los permisos sindicales.

Se deja claramente establecido que una sola persona no podrá utilizar más del 50% de las horas tratadas en el permiso.

El permiso sindical deberá solicitarse por escrito y será dirigido al director de manufactura y este a su vez, después de conocido lo dirigirá a la oficina de Gestión Humana.

En caso de no encontrarse el director de manufactura se avisará al supervisor de turno o jefe inmediato.

d.- Permisos para la comisión negociadora. La Empresa concederá permiso remunerado a la comisión negociadora, constituida por miembros de la organización sindical previamente elegidos, desde el inicio de las conversaciones hasta la firma de la convención colectiva de trabajo o hasta el inicio de la huelga.

e.- A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá un (1) día de permiso sindical cada (2) dos meses, a diez (10) directivos sindicales, para lo cual el sindicato dará aviso con 15 días de anticipación. Estos permisos se computarán dentro del tiempo previsto en el artículo 6º de la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo 1: La empresa no computara dentro de las 2800 horas acordadas por permisos sindicales dos (02) de los seis (06) permisos anuales previstos en el literal e del artículo 6 de la convención colectiva de trabajo (convención 2018).

Parágrafo 2: La Empresa concederá permiso remunerado a los miembros directivos del sindicato de cuatrocientas (400) horas anuales para capacitación sindical. Estos permisos son adicionales a los del artículo sexto (6º.) de la convención vigente. (Convención 1997).

06 ABR. 2018



ARTICULO 7°: Auxilio Sindical e Implementos de Oficina:

La Empresa entregará anualmente a **SINTRAINCAPLA** un auxilio equivalente a treinta y dos (32) salarios mínimos legales mensuales.

Este auxilio se pagará en dos (2) cuotas iguales, la primera semana de los meses de abril y septiembre (Convención 1997. Cláusula 3a.).

Parágrafo: Sede Sindical: Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa otorgará un auxilio para arrendamiento de sede sindical así:

Durante la vigencia de la presente convención la Empresa otorgará un auxilio para arrendamiento de sede sindical de diecisiete (17) salarios mínimos legales diarios. Este auxilio se pagará mensualmente. (Convención 1997).

Al construir la Empresa su nueva sede en el municipio de Tenjo o en otro municipio que esta se ubique, destinará un lugar para que el sindicato **SINTRAINCAPLA** pueda realizar sus funciones. (Convención 1995).

ARTICULO 8°: Cartelera:

La Empresa se compromete a permitir que el sindicato Nacional de trabajadores de la industria transformadora del caucho, plástico, polietileno, poliuretano, sintéticos, partes y derivados de estos procesos "**SINTRAINCAPLA**", sindicato de primer grado y de industria, ubique la cartelera del sindicato, junto a la de la Empresa. De todas maneras la ubicación será en un sitio visible para todos los trabajadores. (Convención 1989. Artículo 7°.)

**CAPITULO SEGUNDO
SALUD**

ARTICULO 9°: Salud para Familiares:

Con el objeto de solucionar el problema a los trabajadores y a su grupo familiar, la Empresa mantendrá un fondo para préstamos en caso de que la E. P. S. a la cual esté afiliado el trabajador, no le suministre la totalidad de los medicamentos o atenciones especializadas.

Dicho fondo será de DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000,000⁰⁰) M/cte., y el trabajador cancelará el préstamo de acuerdo al procedimiento definido en reunión posterior. (Convención 2001).

Parágrafo: Para la práctica del examen médico de retiro las partes acuerdan que el trabajador escogerá la institución prestataria de un listado que presentarán y acordarán las partes en reunión posterior a la firma de la convención colectiva. (Convención 1997)

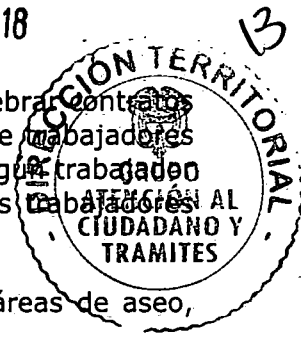
**CAPITULO TERCERO
RELACIONES LABORALES**

ARTICULO 10°: Régimen de Contratación:

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, se creará un comité que estará conformado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del sindicato, que tendrá por objeto analizar el comportamiento y aplicación del presente artículo, este comité se reunirá por lo menos tres (3) veces al año.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'SIN' and '2018']

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa podrá celebrar contratos a término fijo, en un porcentaje no superior al cuarenta por ciento (40%) del número de trabajadores que actualmente se encuentran con contrato a término indefinido. En caso de retiro de algún trabajador vinculado a término indefinido o de presentarse vacantes, estas serán cubiertas con los trabajadores temporales más antiguos. (Convención 2004 Numeral 1.).



Parágrafo: Los contratos con particulares dentro de la planta solo pueden cubrir las áreas de aseo, vigilancia y obras civiles. (Cláusula 8a. Convención 1992).

Artículo 11°: Duración de los contratos de trabajo:

Todos los contratos existentes y los que en el futuro celebre la empresa con sus trabajadores serán a término indefinido salvo lo estipulado en el artículo 10°, (Convención 2001).

Artículo 12°: Indemnización por despido sin justa causa:

En caso de despido sin justa causa la empresa pagará el veinticinco por ciento (25%) adicional a la indemnización establecida en la ley. (Artículo final convención de 1991, modificación por cláusula 17a, convención 1992).

Artículo 13°: Garantía de pago de derechos laborales legales y extralegales.

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo La empresa cuenta con activos suficientes para el pago de acreencias laborales en caso de cierre parcial o total u otra situación que implique disminución de los trabajadores. Los recursos del fondo de vivienda pueden ser apropiados para tal fin. La empresa entregara anualmente en el segundo trimestre del año los estados financieros certificados por el revisor fiscal, los cuales serán analizados entre sindicato y empresa. (Convención 2016).

Artículo 14°: Reintegro por despido injustificado:

En caso de ser despedido un trabajador a quién se le hubiese invocado justa causa y no fuera comprobada ante la autoridad competente y el Sindicato, éste será reintegrado a sus actividades, pagándole la Empresa todos los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure cesante. (Convención 1985, Artículo 1°, Literal b).

Parágrafo: Restricción en la aplicación del Artículo 7°. Del D.L. 2351 de 1965. Para efectos de la causal de despidos señalada en el numeral 7°. Del D.L. 2351 de 1965, la empresa otorga el doble de tiempo para efectos de arresto y detención preventiva a lo que señale la ley. (Convención 1991 Artículo 11).

Artículo 15°: Procedimiento disciplinario:

Para resolver lo concerniente a faltas disciplinarias de los trabajadores, la Empresa y el Sindicato acuerdan el siguiente procedimiento:

a.- El jefe inmediato deberá informar por escrito dentro de las 24 horas hábiles siguientes al conocimiento de la falta y a la persona encargada de Gestión Humana de la infracción cometida por el trabajador. Dentro de los tres días siguientes contados a partir del mencionado informe, el trabajador será citado por escrito a audiencia especial y ante el comité de reclamos, fijándose en dicha comunicación fecha y hora. De la anterior comunicación se enviará copia al Sindicato, con el fin de que pueda asistir a la audiencia.

El plazo máximo para citar al trabajador a descargos ante el comité de reclamos será de cuatro (4) días contados a partir de la realización del hecho o de la existencia de la causa.

Pasado este lapso de tiempo sin que haya sido convocado a descargos cesará todo procedimiento en contra del trabajador.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side and initials 'MH' and '621' at the bottom right.

06 ABR. 2018



b.- En caso de suceder sanción o llamado de atención se dejará copia en la oficina del director de Gestión Humana y Asuntos legales y otra copia será entregada al Sindicato. El término máximo para imponer sanción o despedir será de tres (3) días contados a partir de que se acuerde con el Sindicato aplicar dicha sanción.

En caso de que la organización no pueda dar su acuerdo, lo manifestará en el acta que se levantará y firmará por las partes y de la cual se enviará copia a la sección departamental de trabajo con el fin de solicitar su mediación. Queda claro que el trabajador seguirá laborando normalmente hasta que en la diligencia se culmine el caso. (Convención 1991, Artículo final).

c.- La empresa no impedirá la entrada a los trabajadores a su sitio de trabajo siempre y cuando no presente retardos acumulados en una catorcena de hasta 40 minutos.

d.- En caso de faltar el trabajador por un día al trabajo, la situación del mismo será tratada en la comisión de reclamos pero se deja establecido que mientras se averigua la causa de la falta, al trabajador se le permitirá laborar normalmente. Si tratado el caso amerita sanción, esta se aplicará en los días subsiguientes.

e.- Las sanciones o llamados de atención posteriores al 1 de enero de 1991, caducarán a los 8 meses de haberse producido, siempre y cuando no se produzca reincidencia en el mismo periodo (Convención 1991, Artículo final).

Artículo 16º. : Protección en conflictos colectivos:

La empresa reconocerá a sus trabajadores la protección en conflictos colectivos de trabajo de que trata el artículo 25 del D.L 2351 de 1965 en el sentido de que no podrán ser despedidos trabajadores, sin justa causa y en caso de hacerlo, el despido será inexistente y como consecuencia procederá el reintegro con el pago de salarios dejados de percibir entre el despido y el reintegro.

Lo anterior durante el tiempo que duren las negociaciones y hasta la firma de la nueva convención y para los trabajadores que hubiesen presentado el pliego. (Convención 1989, Artículo 11).

**CAPITULO CUARTO
PRIMAS**

Artículo 17º: Prima Extralegal:

A.- Prima extralegal de Junio:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Empresa reconocerá a los trabajadores que se beneficien de ella las siguientes primas extralegales para el mes de Junio:

- 1.- Para los trabajadores con tiempo de servicio comprendido entre tres (3) meses y tres (3) años inclusive: veintiocho (28) días de salario básico.
- 2.- Para los trabajadores con tiempo de servicio comprendido entre tres (3) años y seis (6) años inclusive: treinta (30) días de salario básico.
- 3.- Para los trabajadores de más de seis (6) años de servicio: treinta y tres (33) días de salario básico. Esta prima se reconocerá en salarios básicos en el mes de junio además de la prima legal y se cancelará simultáneamente con esta.

B.- Prima extralegal de Diciembre:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Empresa reconocerá a los trabajadores que se beneficien de ella las siguientes primas extralegales para el mes de Diciembre:

- 1.- Para los trabajadores con tiempo de servicio comprendido entre tres (3) meses y tres (3) años inclusive: veintiocho (28) días de salario básico. (Convención 1.995).

06 ABR. 2018



- 2.- Para los trabajadores con tiempo de servicio comprendido entre tres (3) años y seis (6) años inclusive: treinta (30) días de salario básico. (Convención 1.995).
- 3.- Para los trabajadores con más de seis (6) años de servicio: treinta y tres (33) días de salario básico. (Convención 1.995).

Esta prima se reconocerá en salarios básicos en el mes de Diciembre además de la prima legal, y se cancelará simultáneamente con ésta.

Parágrafo: Las primas tratadas en ésta cláusula serán pagadas proporcionalmente en caso de despido sin justa causa o renuncia voluntaria del trabajador.

Artículo 18°: Prima de Estabilidad:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa pagará a los trabajadores que se beneficien de la misma, las siguientes primas de estabilidad, al momento de cumplir años de servicio así:

- Al cumplir tres (3) años: Diez (10) días de salario mínimo legal.
- Al cumplir cinco (5) años: Un (1) salario mínimo legal mensual.
- Al cumplir ocho (8) años: Dos (2) salarios mínimos legales mensuales.
- Al cumplir diez (10) años: Tres (3) salarios mínimos legales mensuales.
- Al cumplir trece (13) años: Tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales.
- Al cumplir quince (15) años: Cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales.
- Al cumplir veinte (20) años: Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales.
- Al cumplir veinticinco (25) años: Seis (6) salarios mínimos legales mensuales.
- Al cumplir treinta (30) años: Siete (7) salarios mínimos legales mensuales. (Convención 1.997).

Artículo 19°: Prima de Vacaciones:

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a cada uno de los trabajadores que se beneficien de ella, un total de quince (15) días del salario básico como prima de Vacaciones, la cual se cancelará en el momento de salir a disfrutar de las Vacaciones o cuando sean pagadas en dinero. (Convención de 1.997).

Parágrafo 1°: Las primas tratadas en este capítulo serán pagadas proporcionalmente en caso de despido sin justa causa o renuncia voluntaria del trabajador.

Parágrafo 2°: En caso de que el trabajador no haya disfrutado de vacaciones colectivas y tenga cumplido su período, la Empresa se compromete a conceder las vacaciones dentro de los veinte (20) días siguientes al momento que las solicite por escrito. Casos excepcionales de calamidad doméstica se tratarán de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

CAPITULO QUINTO AUXILIOS

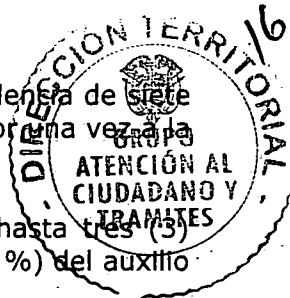
La empresa pagará en los casos que se detallan a continuación, los siguientes auxilios que no se considerarán salario ni se computaran como tal: (Artículo 4° Convención 1.987).

Artículo 20°: Auxilio de maternidad y Otros:

a.- En caso de maternidad de la trabajadora, de la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita previamente en la Empresa, la entidad pagará un auxilio equivalente a ocho (8) días de salario mínimo legal por el nacimiento de cada hijo, vivo o muerto. (Convención 1991, Artículo 8°).

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

06 ABR. 2018



b.- La Empresa dará un auxilio por matrimonio al trabajador o trabajadora por la equivalencia de siete (7) días de salario mínimo legal. (Convención 1.991 Artículo 8°). Este auxilio se pagará por una vez a la presentación del acta civil.

c.- La Empresa reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales un auxilio extralegal de transporte equivalente al (50 %) del auxilio legal decretado por el Gobierno, sin perjuicio del legal. (Convención 1.991 Artículo 12).

d.- El auxilio para gafas o lentes de contacto, se elevará a la suma equivalente a diez (10) días de salario mínimo legal. (Convención 1.991 Artículo 8°) y el número de exámenes en los que así lo recomienda el profesional competente en optometría, se elevará a dos (2) en el año. (Convención 1.989 Artículo 16).

e.- La Empresa pagará mensualmente un auxilio de educación para los hijos de los trabajadores previamente registrados en la Empresa y que se encuentren estudiando, de la siguiente manera:

Para primaria: tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales diarios por cada hijo; esta categoría incluye dos (2) años máximo de preescolar.

Para después de terminar la primaria: cuatro punto cinco (4.5) salarios mínimos legales diarios por cada hijo.

EDUCACIÓN ESPECIAL: Once (11) días de salario mínimo legal. (Convención 1997).

Estos auxilios se pagarán a los hijos que hayan cumplido tres (3) años y hasta que cumplan veintidós (22) años con excepción de la educación especial.

En caso de retiro del estudiante antes de terminar el año lectivo se suspenderá el auxilio por el tiempo que este dure cesante. Al cumplir los veintidós (22) años de edad pierde el derecho al auxilio.

Parágrafo 1°: La Empresa entregará anualmente al sindicato, en el mes de febrero, un auxilio equivalente a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que se distribuirán de la siguiente manera: ocho (8) S.M.L.M.V, para que sea distribuido entre aquellos trabajadores que estén adelantando estudios de secundaria, tecnología o profesionales. Y doce (12) S.M.L.M.V, para hijos de los trabajadores mayores de veintidós (22) y hasta veinticinco (25) años de edad, que estén adelantando estudios técnicos, tecnológicos y/o profesionales.

La Organización Sindical vigilará y reglamentará la utilización de los auxilios asignados y presentará a la Empresa los certificados que acrediten la adecuada aplicación de este beneficio. Si no se cumplen los requisitos reglamentados o no se presentan los certificados a Gestión Humana, el auxilio no se desembolsará.

Parágrafo 2°: El sindicato aportará a la Empresa los certificados de asistencia y finalización de cursos y los certificados de matrícula a más tardar el quince (15) de marzo de cada año.

f.- BECAS ESTUDIANTILES:

La Empresa se compromete a garantizar un auxilio especial anual por un valor de diez (10) SMLMV, (cinco (5) SMLMV por semestre) para incentivar el desempeño académico de hijos de trabajadores de Espumlátex, que se encuentren vinculados en institutos de Educación superior que tengan acreditación ante el Ministerio de Educación Nacional. Dicho auxilio será distribuido entre los tres hijos de los trabajadores que en el semestre hayan obtenido los mejores promedios y continúen estudiando, según lo establecido en la tabla 1:

NIVEL	PROMEDIO igual o superior a:
Técnico tecnológico	4.3/5.0
Profesional	4.0/5.0



Tabla 1.

Para el reconocimiento se deberá presentar junto con la sabana de notas, el certificado u orden de matrícula del siguiente periodo, certificada por la institución técnica, tecnológica o Universitaria respectiva. Deben ser programas de educación formal de instituciones aprobadas por el Gobierno Nacional.

El aporte se pagará al trabajador que demuestre el pago de la matrícula y que haya tenido registrado a su hijo durante todo el tiempo que ha estado vinculado a la empresa.

El trabajador no podrá haber tenido sanciones disciplinarias en los últimos ocho meses anteriores al momento de la solicitud del auxilio.

La organización sindical vigilará y reglamentará la utilización de los auxilios asignados y presentara a la empresa los certificados que acrediten la adecuada aplicación de este beneficio.

Los auxilios del 2018 se pagaran en mayo y julio de 2018.

A partir del año 2019 y en adelante, estos desembolsos se realizaran en los meses de febrero y julio de cada año. (Convención 2018).

g.- En caso de muerte del trabajador la Empresa pagará a la persona que demuestre haber asumido los gastos de sepelio, bóveda o similares, una suma equivalente a cinco (5) salarios básicos mensuales del trabajador fallecido. Dicho auxilio es independiente del ordenado por la ley. (Convención 1991, Artículo 33).

h.- En caso de muerte de padres, hijos, esposa (o), Compañera (o) permanente del trabajador, la Empresa otorgará un auxilio equivalente a dieciocho (18) días de salario mínimo legal. El pago se efectuará una vez sea presentado el certificado de defunción. (Convención 1.991 Artículo 8°.).

i.- En caso de muerte del trabajador y/o su cónyuge, padres o hijos, la Empresa entregará al sindicato un auxilio para transporte de los trabajadores y/o acompañantes que deseen asistir al entierro. Este auxilio será de veinte (20) salarios mínimos legales diarios. (Convención 1.997).

j.- La Empresa ESPUMLATEX S.A., entregará a **SINTRAINCAPLA** con destino a los regalos de Navidad de cada uno de los hijos (menores de 14 años de edad), de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, un bono equivalente a tres punto cinco (3.5) días de salario mínimo legal. (Convención 1.995.). Este auxilio será entregado en los primeros cinco (5) días de Diciembre de cada año.

k.- La Empresa continuará entregando anualmente a todos los trabajadores las anchetas Navideñas, las cuales no podrán tener un valor inferior al equivalente a nueve (9) días de salario mínimo legal. (Convención 1.991, Artículo 8°.).

l.- La Empresa entregará anualmente en el mes de Abril de cada año y a título de auxilio deportivo, la suma equivalente a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales, al comité deportivo conformado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato. La designación de estos representantes se hará dentro de los quince (15) días a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los fondos los manejará el sindicato en una cuenta especial. El Sindicato suministrará a la Empresa informes semestrales del manejo de los fondos. (Convención 1.997.).

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

06 ABR. 2018



m.- Auxilio Funerario: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará a los trabajadores las dos terceras partes (2/3) de las cuotas mensuales de la cooperativa de servicios funerarios. (Cláusula 9., Convención 1.992.).

Parágrafo: Se incluirá dentro de la póliza exequial existente, un máximo de dos (2) hermanos del trabajador. El costo de esta inclusión será asumido en las dos terceras partes por la empresa y una tercera parte por el trabajador.

n.- Turno Especial: La Empresa reconocerá y pagará la suma de mil doscientos cuarenta y cinco (\$1.245) pesos diarios a cada uno de los trabajadores de producción que labore en el turno comprendido entre 10:00 P. M. y 6:00 A. M., este valor se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que aumente el S.M.M.L.V. (Convención 2018).

o.- Tiempo de des acoloramiento en la línea de Moldeo en Caliente: Los trabajadores que laboren en la línea de moldeo en caliente pararán su labor diez (10) minutos antes de finalizar el turno con el fin de desacolorarse y efectuar las funciones de aseo y arreglo de la sección.

Esta parada no debe alterar el rendimiento y la sección debe quedar limpia y ordenada. (Convención 1.995.).

p.- La Empresa pagará a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención y que laboren en línea de moldeo en caliente, una bonificación de doscientos pesos (\$200) moneda corriente, por cada día laborado en 1.995 y de doscientos cincuenta pesos (\$250) moneda corriente para 1.996. (Convención 1.995).

Parágrafo.: Para tener derecho a dicha bonificación, el trabajador deberá laborar mínimo cuatro (4) horas, en el evento que el trabajador deba asistir al I. S. S. o a la institución prestataria de salud. (Convención 1.995).

q.- La Empresa entregará una bonificación de SEMANA SANTA a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva consistente en cuatro (4) salarios mínimos legales diarios. Dicha bonificación se pagará con la catorcena anterior a la SEMANA SANTA. (Convención 1997.).

r.- Los trabajadores contratados a término fijo recibirán durante el primer año de vigencia del contrato, una suma única mensual de doscientos mil novecientos diez pesos (\$200.910) moneda corriente. Por concepto de auxilios Convencionales. Esta suma se incrementará cada año de acuerdo a la variación del I. P. C. Luego del primer año se suspenderá el pago de este auxilio y se empezará a pagar los auxilios Convencionales a que tenga derecho el trabajador. (Convención 2018).

s.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá pagará al trabajador que salga pensionado por vejez y/o invalidez un auxilio equivalente a cuatro punto cinco (4.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Dicho auxilio se pagará en el momento de la desvinculación del trabajador.

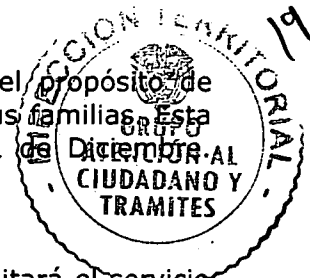
t.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo La empresa reconocerá y pagara a sus trabajadores de planta que laboren entre las 6:00 pm y las 10:00 pm a partir del primero de enero de 2018, un auxilio de mil cuatrocientos cuarenta y cuatro pesos (\$1.444) moneda corriente por cada hora laborada en este segmento del día. Para el segundo año de vigencia de la convención, el valor de este auxilio se ajustará en el mismo porcentaje de incremento de salario para ese año. Si la ley impone la obligación de cancelar el recargo nocturno a partir de las 6:00 pm y si este pago resultare de menor valor a este auxilio, la empresa seguirá pagando solo la diferencia (Convención 2018).

Artículo 21º: Actividades sociales:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo la Empresa entregará al sindicato, a más tardar en el mes de Marzo de cada año, la suma de doce millones ciento ochenta y dos mil

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below, along with the number '9' written vertically.

06 ABR. 2018



ochocientos setenta y seis mil pesos (\$12.182.876 m/cte.) moneda corriente, con el propósito de realizar con este dinero actividades sociales en las que participen los trabajadores y sus familias. Esta suma se incrementará cada año en el mismo porcentaje de variación del IPC, al 31 de Diciembre de 2018. (Convención 2018)

Artículo 22°: Transporte:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa facilitará el servicio de transporte a los trabajadores que laboren fuera del perímetro urbano de Bogotá, si se van a iniciar nuevas operaciones fuera del perímetro urbano de Bogotá. La empresa y el sindicato designarán una comisión paritaria encargada del estudio de las rutas, su determinación y cambio a que hubiera lugar. Estos trabajadores continuarán recibiendo el auxilio legal de transporte y el convencional previsto en el literal c del artículo 20 de la Convención Colectiva de Trabajo. En caso de que el trabajador por motivo de horas extras no alcance a hacer uso de la ruta, la empresa reconocerá el auxilio de transporte. (Convención 2014)

Parágrafo: La empresa seguirá reconociendo el auxilio legal de transporte de los trabajadores de categoría III y reconocerá a los trabajadores de la categoría IV, un auxilio especial no constitutivo de salario equivalente a 1,6 S.D.M.L.V. (Convención 2016)

Artículo 23°: Permisos Remunerados:

a.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la empresa otorgara cinco (5) días hábiles de licencia remunerada en caso de fallecimiento de los familiares de acuerdo con lo establecido en la ley 1280 del 2009. Se entiende que este caso aplica cuando el sepelio o la cremación del familiar se realice en la misma ciudad de domicilio o en las ciudades aledañas.

Si el caso ocurre fuera de la ciudad de domicilio permanente o ciudades aledañas, la empresa concederá a sus trabajadores seis (6) días hábiles de permiso remunerado. No se puede convertir en pago adicional. (Convención 2016).

b.- La Empresa concederá permiso remunerado de tres (3) días hábiles por nacimiento de un hijo; dicho permiso se concederá en el momento del suceso. (Convención 1.987, Artículo 10°).

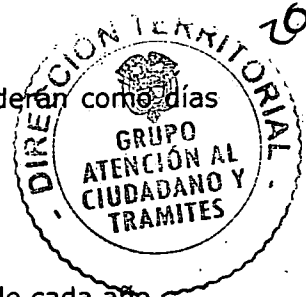
Si el evento sucede en día feriado, puede tomarse el día siguiente. Este permiso se acuerda con fines humanísticos y no con fines mercantilistas. Si no se toman los días anotados se pierde el derecho. No se puede convertir en pago adicional. (Convención 1983, Artículo 8°).

c.- La Empresa igualmente otorgará permiso remunerado de tres (3) días hábiles a los trabajadores en caso de matrimonio. Este derecho comenzará a disfrutarse un día antes de la boda. (Convención 1987, Artículo 10°). Si el matrimonio sucede en día feriado se tomarán los dos (2) días hábiles siguientes; si no se toman perderá este derecho, no se puede convertir en pago adicional. (Convención 1983 Artículo 8°).

d.- Descanso 24 y 31 de Diciembre: La Empresa concederá permiso remunerado de cuatro (4) horas por cada día de las fechas mencionadas, a todos los trabajadores que se encuentren laborando. Este permiso no procede cuando las fechas coincidan con los festivos o Dominicales. Los Señores trabajadores compensarán laboralmente las cuatro (4) horas restantes de cada día en común acuerdo entre Sindicato y Empresa. (Convención 1995).

e.- La empresa otorgara un (1) día hábil de permiso remunerado al año para que los trabajadores asistan a los grados, primeras comuniones, bautizos, confirmaciones o matrimonio de sus hijos que tengan ocurrencia en días laborales. Los trabajadores deberán solicitar el permiso con 8 (ocho) días de antelación y deberán acreditar la ocurrencia del suceso con los soportes pertinentes. (Convención 2016)

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, a signature below it, and initials 'AH' and 'SB' at the bottom.



Parágrafo: Los días de permiso remunerados establecidos en este artículo, se entenderán como días hábiles. (Convención 1.991, Artículo 24).

Artículo 24º: Descanso en Sábado Santo:

La Empresa reconocerá permiso remunerado a todos los trabajadores el Sábado Santo de cada año.

Parágrafo: En razón de las necesidades de mantenimiento de la planta, previo acuerdo entre las partes, se podrá programar labores para este día, el cual será reconocido a título de festivo para su pago. (Convención 1.991, Artículo 12).

Artículo 25º: Descansos:

a.- La Empresa seguirá reconociendo a todos los trabajadores que laboren como operarios de producción dentro de la jornada de ocho (8) horas un descanso de treinta (30) minutos; a los trabajadores que laboren diez (10) horas cuarenta y cinco (45) minutos y a los que laboren doce (12) horas sesenta (60) minutos.

b.- En el turno de ocho (8) horas, de las dos de la tarde (2:00 P. M.) a las diez de la noche (10:00 P. M.). Se seguirá garantizando la salida a las nueve y treinta (9:30 P. M.) y el descanso intermedio de diez (10) minutos será a las seis de la tarde (6:00 P. M.).

Estos descansos se acordarán por turnos entre Empresa y Sindicato de acuerdo a las exigencias técnicas del proceso.

Artículo 26º: Capacitación:

a.- La Empresa se compromete a patrocinar a un trabajador previa aceptación del SENA, en cursos de capacitación técnica concerniente a la disciplina de la Empresa. A su vez el trabajador deberá garantizar a la Empresa que permanecerá un tiempo igual al concedido para su capacitación. Se entiende que el trabajador seguirá conservando su calidad como tal mientras se esté capacitando.

b.- Introducción de Tecnología: Se conviene en crear un comité de capacitación del personal de planta, en el cual habrá dos (2) delegados sindicales y dos (2) de la Empresa, cuyo objeto es establecer y desarrollar planes de capacitación de los trabajadores en las diferentes disciplinas de la producción; capacitación que tiene como meta evitar la desubicación del personal antiguo cuando ocurren cambios tecnológicos. El comité tendrá bajo su responsabilidad la coordinación prevista del tiempo otorgado según la ley 50 de 1990 (Convención 1.991, Artículo final).

c.- El comité de capacitación elaborará un cronograma de las actividades para el personal de la Empresa, para lo cual se reunirá en el mes de enero. Las actividades programadas por el comité en dicho cronograma, serán de obligatorio cumplimiento para las partes. (Cláusula 6a., Convención de 1.992).

Artículo 27º: Pago de Incapacidades:

La Empresa pagará el salario completo a sus trabajadores que le sean dictaminadas incapacidades médicas por el I.S.S. ó la E.P.S. que corresponda, desde el momento en que estas comiencen y hasta su terminación.

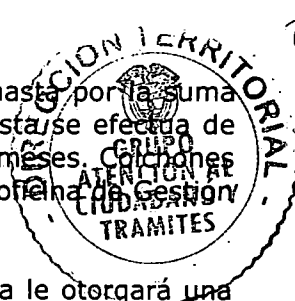
El trabajador a su vez endosará la incapacidad otorgada por el I.S.S o por la E.P.S. a la cual esté afiliado, a favor de Espumlátex S.A. (Convención 1.995).

Artículo 28º: Adquisición de mercancías para los trabajadores:

La Empresa se compromete a vender a sus trabajadores mercancías que se producen dentro de las instalaciones y que sean de su línea de hogar (almohadas con funda, almohadas sin funda, colchones

06 ABR. 2018

sin forro, retal de lámina, canecas vacías, cueros, retal sin tritular, laminas grises) hasta por la suma de 1,8 S.M.M.L.V. por año, con un descuento del 30% sobre el precio de venta, si esta se efectúa de contado, y del 25% si la venta se realiza a crédito con un plazo no superior a seis (6) meses. Colchones con forro se pueden vender pero el valor del forro no se puede otorgar descuento. La oficina de Gestión Humana llevará el récord de las compras.



Parágrafo: En caso de que un trabajador aporte un cliente nuevo a la Empresa, esta le otorgará una comisión del 5% sobre el valor de la primera venta. (Convención 2010).

CAPITULO SEXTO FONDOS

Artículo 29°: Fondo de Vivienda:

a.- En la Empresa Espumlátex S.A. se mantendrá el Fondo Rotatorio de Vivienda el cual tendrá un comité integrado por dos (2) representantes designados por la Organización Sindical y dos (2) representantes designados por la Empresa. Su conformación se hará dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de esta Convención Colectiva, y una vez conformado procederá a reglamentar el funcionamiento del fondo en un plazo de treinta (30) días hábiles.

b.- El monto inicial del fondo a 01 de Enero de 2001 será de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$150.000.000.00 M/cte.), el cual se aumentará cada año en un porcentaje igual a la variación del I. P. C.

Los abonos al fondo por este concepto, se harán de la siguiente forma: El 50 % del I. P. C. el 30 de Junio y el otro 50 % el 30 de Diciembre de cada año.

c.- La Empresa se compromete a consignar en la cuenta del fondo los descuentos efectuados a los trabajadores en los cinco (5) días hábiles siguientes al mes en el que se efectúa el descuento.

d.- Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva el interés anual a cobrar por los préstamos de vivienda será del seis punto cinco por ciento (6.5%).

e.- Se harán acreedores a este fondo los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo y los que se acojan a ella. (Convención 1989, Art. 14).

f.- Se destinará el 5% para préstamos educativos sin ningún interés.

Parágrafo: El crédito educativo es compatible con el auxilio previsto en el literal e del artículo 20, el cual se reconocerá hasta que cumplan los 22 años. El auxilio previsto en el parágrafo 1 del literal e del artículo 20 se pagará a hijos mayores de 22 años hasta los 25 años.

g.- A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el plan b del fondo de vivienda se llamará fondo de libre inversión y se destinará a los siguientes aspectos:

1. mejoras y arreglos locativos,
2. plan de negocios
3. compra de muebles y enseres.
4. compra de vehículo o motocicleta de servicio particular y para uso del trabajador y su familia. Esto se hace con el fin de mejorar la calidad de vida del trabajador y no con fines mercantiles. Se reglamentará este proceso en el comité de vivienda máximo dos meses después de firmada la convención (Convención 2016).

No habrá límite en el número de préstamos de vivienda por cada trabajador. Para acceder a un nuevo préstamo de vivienda, el trabajador deberá haber cancelado el anterior préstamo en su totalidad.

Dentro de los siguientes treinta (30) días calendario a la firma de la presente convención colectiva de

trabajo, un comité integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, reglamentará estas modalidades de crédito. (Convención 2014)



Artículo 30º: convenios con cajas de compensación:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa facilitará convenio con la caja de compensación familiar, para que los trabajadores puedan acceder a créditos de libre inversión y a otros beneficios que otorgan las cajas. (Convención 2007 Numeral 3º.).

Artículo 31º: Fondo de Solidaridad:

La Empresa aportará al fondo de solidaridad una suma equivalente a doce punto cinco (12.5) salarios mínimos legales mensuales por cada semestre. Para hacer uso de este fondo se requiere ser socio del mismo, acogerse a los beneficios de la Convención y pagar la cuota mensual de sostenimiento. (Convención 1.995.).

El Sindicato entregará a la Empresa mensualmente la relación de beneficiarios y el monto de los auxilios. Los pagos a este fondo se efectuarán en la primera semana de los meses de Marzo y Agosto. (Cláusula 4a. Convención 1.995.).

Adicionalmente y con el objeto de incrementar el fondo y promover la solidaridad, la Empresa aportará mensualmente por cada trabajador la suma de cuatro mil setecientos setenta y ocho (\$4.778) pesos mensuales. En los años subsiguientes esta suma se ajustará en el equivalente al I.P.C. promedio Nacional del año inmediatamente anterior. (Convención 2018).

**CAPITULO SÉPTIMO
COMITÉ DE MEJORAMIENTO CONTINUO**

Artículo 32º: Comité de Mejoramiento Continuo:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en la empresa se creará un comité de Mejoramiento continuo, el cual estará conformado por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, estos últimos serán elegidos por la Junta Directiva de **SINTRAINCAPLA** seccional Bogotá, quienes deben ser trabajadores de Espumlatex S.A. Este comité tendrá como objetivo analizar y concertar sobre los cambios técnicos, tecnológicos y metodológicos que requiera la empresa para mejorar la productividad, calidad y también el bienestar de los trabajadores. Dicho Comité presentará mensualmente a la Gerencia de la empresa recomendaciones, informes, proyectos o sugerencias con este propósito. La gerencia presentara un documento de retroalimentación del informe presentado por el comité y destinará el presupuesto respectivo para las actividades aprobadas (convención 2016).

Artículo 33º: acta de reuniones:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de toda reunión que se celebre entre la Empresa y el Sindicato, se levantará la respectiva acta, la cual se firmará por las partes en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. En los comités respectivos y/o en reuniones generales se fijarán los términos prudentes para el cumplimiento de los compromisos establecidos. (Convención 2007 Numeral 4º).

**CAPITULO OCTAVO
SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

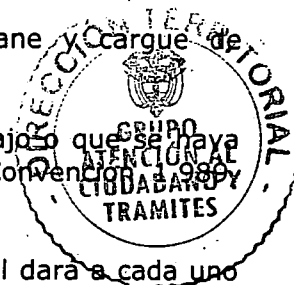
Artículo 34º: Dotaciones:

La Empresa continuará suministrando anualmente tres (3) dotaciones al personal, consistente en botas y vestido de trabajo. Al mismo tiempo suministrará peto protector al personal que por su oficio lo requiera, este puede ser de cuero o en plástico según la sección. Para el personal que labore en las

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

secciones de: Alta resiliencia, producción de insonorizantes, insonorizantes megane y Cargue de bloques, se suministrará una dotación adicional al año.

Para aquellas personas que por oficio excesivamente destructor del vestido de trabajo que se deteriora en accidente de trabajo, la Empresa entregará dotaciones extras. (Convención 1.991, Artículo 15).



De la misma manera la Empresa, en forma mensual y para efectos del aseo personal dará a cada uno de los trabajadores el acostumbrado rollo de papel higiénico y un pan de jabón.

Parágrafo 1°: Las dotaciones se darán teniendo en cuenta la protección específica, de acuerdo a los sitios de trabajo cumpliendo las recomendaciones del comité paritario de Salud y seguridad en el trabajo "COPASST" (Convención 1.991, Artículo 9°).

Parágrafo 2°: La calidad y el color de las dotaciones serán acordadas entre la Empresa y el Sindicato.

Artículo 35°: Ambulancia:

La Empresa contratará los servicios de Ambulancia con una firma especializada en la prestación de este servicio, a partir de la vigencia de la presente Convención. No obstante lo anterior, la Empresa mantendrá la suma de Treinta Mil Pesos (\$30.000) a cargo del comité paritario de Salud y seguridad en el trabajo "COPASST", con el fin de cubrir los gastos de desplazamiento en los casos que así lo amerite. Este comité se obliga a entrenar personal para la prestación de primeros auxilios, registro de los documentos pertinentes y facilidad para la utilización del fondo en los eventos de desplazamiento. En todos los turnos deberá haber una persona asignada para todos los efectos.

Así mismo la Empresa adecuará un sitio para atender los enfermos y/o accidentados, con los elementos necesarios para la prestación de primeros auxilios, incluyendo una camilla y oxígeno. Cuando se requiera trasladar, un enfermo o accidentado a cualquier centro médico u hospitalario, este será remitido con acompañante, a quien se reconocerá los gastos de transporte en que se incurra. (1.991 Artículo 12, cláusula 7a. Convención 1.992).

Artículo 36°: Exámenes Médicos:

La Empresa contratará los servicios médicos para medición de capacidad pulmonar a todos sus trabajadores una vez por año.

Parágrafo 1°: SERVICIO MÉDICO. La Empresa se compromete a efectuar semestralmente, a través de un centro médico escogido de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato; los exámenes de audiometría, espirometría, serología y optometría. Copia de los resultados serán entregados al trabajador en un lapso no mayor de diez (10) días, después de recibidos por la Empresa. En el caso de las enfermedades de las vías respiratorias, cuando a un mes de tratamiento en la E.P.S., el paciente no presenta mejoría, la empresa pagará la consulta con un médico especialista en alergias bronquiales a fin de determinar el diagnóstico y proceder a la solución correspondiente. (Convención 1.991, Artículo 12.).

Parágrafo 2°: El comité paritario de Salud y seguridad en el trabajo "COPASST", exigirá a la Administradora de Riesgos laborales a la cual se encuentre afiliada la empresa, el cumplimiento de las obligaciones de Capacitación y asesoría previstas en la Ley, tendientes a ilustrar a los trabajadores sobre las obligaciones y derechos del sistema. En todo caso la empresa garantizará a través de la A.R.L. o a través de otro mecanismo el cumplimiento de este objetivo. (Convención 2004 Numeral 4.).

Artículo 37°: PROCEDIMIENTO DE PERMISOS PARA ASISTENCIAS MÉDICAS:

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá el permiso remunerado para que el trabajador acuda a su cita médica de medicina general, medicina especializada, exámenes de laboratorio, terapias físicas, terapias respiratorias, o cualquier actividad que tenga por fin

FUM

80

06 ABR. 2018

brindar una mejora en sus condiciones de salud. Con ese propósito el trabajador deberá avisar a la empresa las citas tan pronto como le sean asignadas. Cuando sea posible se hará cambio de turno.

Se conformará una comisión bipartita para que dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la convención colectiva, reglamente un procedimiento que incluya casos especiales. El reglamento será parte de la convención colectiva.

Los acuerdos que se determinen frente a este tema, no podrán estar en contravía de lo que establezca el código sustantivo de trabajo.

Artículo 38º: ASESORÍA JURÍDICA EN SALUD

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo La empresa se compromete a brindar asesoría jurídica para los casos de calificación de origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral, en los casos de enfermedades que presenten o que llegaren a presentar sus trabajadores. El área de gestión humana apoyará en los trámites que requiera el trabajador hasta que su caso sea calificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Dentro de la agenda del COPASST se hará seguimiento de las restricciones médicas y/o reubicaciones autorizadas por las entidades competentes, involucrando a las EPS y ARL.

La empresa se compromete a brindar capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo a cuatro miembros de la junta directiva del sindicato, entendiéndose que será en horas laborales. La empresa asumirá los costos de estas capacitaciones. (Convención 2016).

Artículo. 39º: Asistencia médica especializada.

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo La empresa entregara al sindicato un auxilio anual de seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes en el mes de abril de cada año de vigencia para ser utilizado en trabajadores enfermos que requieran medicina especializada para el mejoramiento de su salud. El sindicato y la empresa crearán un reglamento para la correcta disposición de este auxilio y el sindicato entregara anualmente en el mes de marzo los soportes correspondientes al uso de este auxilio, de no hacerlo cesará el reconocimiento y pago de este auxilio. (Convención 2016).

Artículo. 40º: Medicina Ocupacional.

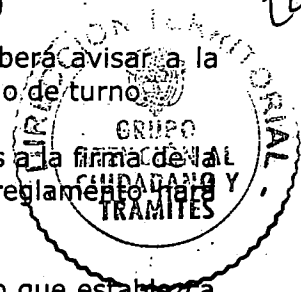
La Empresa a través del Profesional en Salud Ocupacional, con la asesoría técnica de la ARL evaluará las reubicaciones laborales de los trabajadores que tengan restricciones por accidente de trabajo o enfermedades de origen común o laboral.(convención 2018).

PARAGRAFO: "La empresa acogerá las recomendaciones sobre adaptación técnica de los puestos de trabajo cuando se requiera, para garantizarle adecuadas condiciones de salud a los trabajadores" (Convención 2018).

CAPITULO NOVENO ALIMENTACIÓN

Artículo 41º: Auxilio de Alimentación:

a.- La Empresa emitirá valeras mensuales de veinticuatro (24) unidades con el objeto que puedan ser canceladas por una comida en uno de los restaurantes previamente escogido por un comité paritario conformado por dos (2) miembros de la Empresa y dos (2) miembros del Sindicato. La Empresa descontará de la nómina mensualmente \$3.000 a cada trabajador por este concepto. El valor máximo de cada comida no puede superar los \$1,600.



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and the initials 'MA' and 'SP' at the bottom.

06 ABR. 2018



El menú se definirá en conjunto entre el comité y funcionarios de los restaurantes. Empezará a regir a más tardar el primero (1°) de Julio de 1995. Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, el valor de las comidas no podrá sobrepasar los un mil ochocientos cincuenta pesos (\$1.850) moneda corriente diarios. El valor de las valeras se incrementará a tres mil quinientos pesos (\$3.500) moneda corriente mensuales.

En el período comprendido entre la vigencia de la Convención y la entrada en funcionamiento de las valeras, la Empresa entregará mensualmente al Sindicato la suma equivalente a ocho (8) salarios mínimos diarios por cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Este auxilio se continuará pagando de esta forma, en caso de que el sistema de valeras no se implemente o no se establezca. (Convención 1.995.).

Parágrafo: La Empresa permitirá, en el horario de 2 P. M. a 10 P. M.; el ingreso de un contratista el cual se instalará en el actual comedor, con el objeto de vender a los trabajadores un "mecato" básico (mantecadas, café, gaseosa, papas fritas, almojábanas, etc.).

En el horario de 10 P.M. a 6 A.M. la Empresa dejará un termo con tinto, uno con agua de panela y vasos desechables. La atención será suministrada por el contratista del cual trata este parágrafo. (Convención 1.995).

b.- La Empresa entregará así mismo la suma de un mil novecientos trece pesos (\$1.913) moneda corriente a cada trabajador que en su turno labore dos (2) horas extras o más por día, este valor se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que aumente el S.M.M.L.V. (Convención 2018).

c.- La Empresa entregará la suma de dos mil ochocientos sesenta y nueve pesos (\$2.869) moneda corriente a cada trabajador que labore en turno dominical o festivo, este valor se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que aumente el S.M.M.L.V. (Convención 2018).

d.- La Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores por conducto del sindicato, el equivalente al valor de una bolsa de leche de un mil centímetros cúbicos (1.000 cm³), por cada día hábil laborable. Este pago se efectuará mensualmente. Los auxilios de alimentación, leche y transporte, no se pagarán en caso de licencias no remuneradas o sanciones. (Convención 1.997).

e.- La Empresa ha adecuado un sitio para comedor de los trabajadores. En este sitio hay tres (3) estufas para calentar los alimentos y se instalará un vertedero para el lavado de los menajes. Queda terminantemente prohibido cocinar en dicho sitio y éste deberá permanecer en perfecto orden y aseo. En caso de que no se cumplan estas instrucciones se dará por terminado el servicio. (Convención 1.993, Artículo 11°).

CAPITULO DÉCIMO SALARIOS

Artículo 42°: Salarios:

A partir del primero (1°) de Enero de 2018, el salario diario para cada categoría será el siguiente:

CATEGORÍA I	\$49.386
CATEGORÍA II	\$51.314
CATEGORÍA III	\$54.837
CATEGORÍA IV	\$58.186
CATEGORÍA IV-A	\$63.663
CATEGORÍA V	\$73.307
CATEGORÍA V-A	\$80.621

06 ABR. 2018



Para el segundo año de vigencia de esta Convención, esto es a partir del 1 de Enero de 2019, estos salarios se incrementarán en un porcentaje igual al I.P.C. promedio Nacional (ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR) causado al 31 de Diciembre de 2018 más un (1) punto. (Convención 2018).

En caso que el porcentaje de aumento del salario mínimo legal para el año 2019, sea superior al pactado se aplicará el porcentaje del incremento del salario mínimo legal. (Convención 2018).

El salario de la categoría uno (I) corresponde a los trabajadores que ingresen a la Empresa con contrato a termino indefinido, donde permanecerán seis (6) meses para luego pasar a la categoría dos (II).

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario para el personal contratado a término fijo en la Empresa ESPUMLATEX S.A., será de treinta y cinco mil doscientos sesenta y ocho (\$35.268) pesos diarios. Este valor se incrementará de acuerdo a los aumentos pactados para la vigencia de esta Convención. (Convención 2018).

Este salario lo tendrán por un año, luego del cual pasarán a la categoría uno (I) del escalafón con todas las garantías Convencionales.

Parágrafo 1º: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los mezcladores quedarán clasificados en la categoría (V). (Convención 1987 artículo 2., modificado por la Convención 2004 Numeral 5.).

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se crea la categoría "QUINTA A", a la cual tendrán derecho los siguientes trabajadores: (Convención 1995., modificado convención, 2004) Mecánicos de mantenimiento de planta, mecánicos de mantenimiento de moldes, mecánicos de fabricación de moldes, mecánicos de mantenimiento eléctrico o electrónico, soldadores, mezcladores en ejercicio en la sección de mezclas, coordinador mezclas bloques.

Trabajadores que además de desempeñar los cargos anteriores, cumplan uno de los siguientes requisitos:

A- Siete (7) años o más de experiencia en ESPUMLATEX S.A.

B- Siete (7) años o más de experiencia en labores o trabajos análogos en otra empresa y la experiencia adquirida en ESPUMLATEX S.A. mínimo de seis (6) meses.

Parágrafo 2º: Remuneración de vacaciones: desde 1º de Enero del año 2004, los aumentos de sueldo serán vigentes a partir del 1º de Enero de cada año aún si el trabajador se encuentra disfrutando de vacaciones. (Convención de 2004 Numeral 5.).

En caso de que un trabajador de categoría inferior pase a remplazar a un trabajador de categoría superior, pasados dos (2) meses de estar en este puesto de trabajo se le otorgará automáticamente el salario de la categoría superior. (Convención 1.991 Artículo final).

Artículo 43º: No Reconocimiento de Derechos Extra convencionales:

La Empresa no concederá a los trabajadores beneficios individuales adicionales a los consagrados en la presente Convención Colectiva de Trabajo. (Convención 1.991 Artículo 11º).

Artículo 44º: Prohibición de Celebrar Pactos Colectivos:

Mientras exista Organización Sindical, ESPUMLATEX S.A. no podrá suscribir Pacto Colectivo alguno. En caso de suscribirlo será inexistente. (Convención 1.991, Artículo 5º).

Artículo 45º: Recopilación y Publicación:

06 ABR. 2018



La Empresa y el Sindicato se reunirán el día tres (03) de abril de 2018, con el fin de recopilar las Convenciones en una sola y procederán a firmar la Convención Colectiva de Trabajo que resulte de esta recopilación, la cual será impresa junto con los acuerdos extra convencionales en dos ejemplares y folletos los cuales serán costeados por la Empresa y entregados a la Organización Sindical (Convención 2018).

Artículo 46°: Controversia de Normas:

Cuando existan dudas en la aplicación entre las normas Legales, Convencionales o Contractuales se preferirá la que favorezca al trabajador.

Artículo 47°: Vigencia:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1° de Enero de 2018, hasta el 31 de Diciembre de 2019. (Convención 2018).

Artículo 48°: Textos, Convenciones, Acuerdos Consagrados:

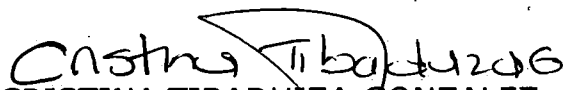
En el evento de que cualquier capítulo o artículo que beneficie al trabajador no haya sido incluido total o parcialmente en la presente recopilación, se acudirá al texto de la Convención o acuerdo en el que se encuentre consagrado.

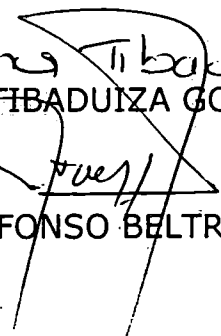
Siendo las 3:00 PM del día 03 de abril de 2018 se firman dos ejemplares del mismo tenor.

Por la empresa:


SANDRA GARCIA CASTILLA


CARLOS FERNANDO ACERO GARCIA


CRISTINA TIBADUIZA GONZALEZ

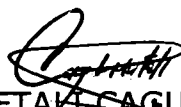

MIGUEL ALFONSO BELTRAN RUIZ
(asesor)


Por el sindicato:

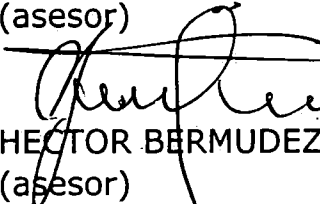

JULIO CESAR HERNANDEZ SAAVEDRA


LUIS DANIEL RINCON MUÑOZ


JAIRO ANTONIO RANGEL MARTINEZ


NEFTALI CAGUA LEON


GUILLERMO EDUARDO ALFONSO GUTIERREZ
(asesor)


HECTOR BERMUDEZ
(asesor)