



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI201872110000005894
	Fecha	2018-12-19 03:46:18 pm
Remitente	Sede	D. T. BOGOTÁ
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 17
 COR08SI201872110000005894		

Bogotá D.C., 11 de DICIEMBRE de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

11

MEMORANDO

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL

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 DEPOSITO	CONSECUTIVO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA DEL SINDICATO	NOMBRE DE LA EMPRESA	FOLIOS
7/12/2018	DC-146	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA.	"SINTRAINFAEMPA"	EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA SAS.	17

Atentamente


JOHN JAIRÓ CARDENAS ARIAS
 Inspector GACT
 Dirección Territorial Bogotá

Anexo(s): UN (1) Depósito sindical en físico, DIECISIETE (17) folios en total.

Elaboró: J. Cárdenas

2077

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
 018000 1125183
Celular
 120

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, 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-146

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	07	12	2018	HORA	07:40 A.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUIS IGNACIO MARTINEZ VARGAS		
No. IDENTIFICACIÓN	11.324.799 DE GIRARDOT (CUND)		
CALIDAD	SECRETARIO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA. "SINTRAINFAEMPA"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CRA 82 # 42C - 16 SUR BARRIO VILLA LA LOMA BOGOTA D.C.		
No. TELÉFONO	3123286796 - 3227280538	Correo Electrónico	sintrainfaempa@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	• EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA SAS.					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	• SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA. "SINTRAINFAEMPA"					
CUYA VIGENCIA ES	DOS (2) AÑOS A PARTIR DEL (1) DE ENERO DE 2018 HASTA EL (31) DE DICIEMBRE DE 2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	60 APROXIMADAMENTE	AMBITO DE APLICACION	Nacional Regional Local			X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)	XXXX	No. Folios	16 FOLIOS INCLUIDOS: CONVENCION COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES LA EMPRESA "EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA SAS." Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL "SINTRAINFAEMPA" (10 FOLIOS), ACTA DE CIERRE (3FOLIOS); ACTA ACLARATORIA DE LA CONVENCION (2 FOLIOS) SOLICITUD DE DEPÓSITO AL MINISTERIO DE TRABAJO (1 FOLIO).			

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Anotación: Se deja notificado AL DEPOSITANTE del presente depósito y MANIFIESTA QUE NOTIFICARA a la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA SAS. y así mismo a las partes interesadas.

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


JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS
 Inspector de Trabajo GACT.

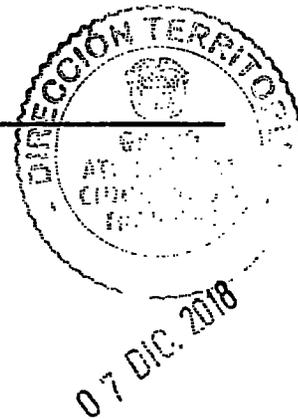

LUIS IGNACIO MARTINEZ VARGAS
 El Depositante: SECRETARIO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA. "SINTRAINFAEMPA"



SINTRAINFAEMPA

NIT.900.621.170-3

PERSONERIA JURIDICA IVC-P07-F04 NUMERO DE REGISTRO I-023 EL 4 DE MARZO DEL 2013.



SEÑOR:

INSPECTOR DE TRABAJO.

MINISTERIO DEL TRABAJO TERRITORIAL DE BOGOTÁ.

CUIDAD.

Referencia: **CONVENCION COLECTIVA SINTRAINFAEMPA.**

Respetado señor: Solicito la inscripción de la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA** suscrita entre las partes del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAINFAEMPA". Y EMPAQUES INDUSTRIALES COLOMBIANOS S.A.S.** Con actividad económica de industria y empaques. Se reunieron el 16 de noviembre del 2018, para celebrar la presente convención colectiva realizada en las instalaciones ubicadas en la **calle 22D N° 120-19 HB**, de conformidad con lo dispuesto por las normas laborales legales, anexo los siguientes documentos:

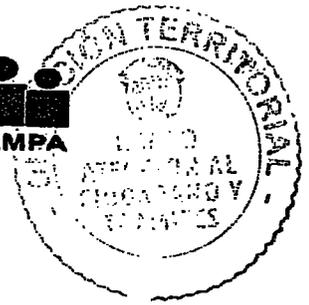
1. Acta de la convención colectiva **SINTRAINFAEMPA" Y EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.**
2. La convención colectiva de trabajo entre las partes.
3. Copia de los estatutos.
4. Certificado de existencia.
5. Aclaratoria acta 001 artículo 14 de la convención colectiva.

Solicito al ministerio se notifique al representante legal de la **EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.** Gerente regional señora **PAOLA VARELA ARCINIEGAS** o al que haga a su vez de este. A la siguiente dirección: **calle 22D N° 120-19 HB Bogotá**, Y al sindicato en la **Carrera 82 N°42 C 16 SUR** barrio villa la loma Bogotá.

Cordialmente,

ENRIQUE SALUSTIANO QUILINDO PRIETO.

Presidente. SINTRAINFAEMPA.

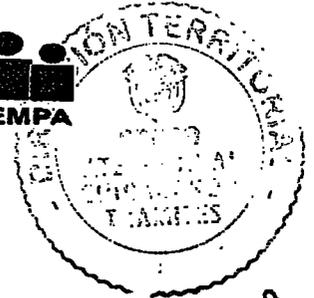


07 DIC. 2018

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

2018 -2020

**ENTRE EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S. Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA
FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA
"SINTRAINFAEMPA"**



En la ciudad de Bogotá, a los 16 días el mes de Noviembre de 2018, se reunieron en las instalaciones de EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, ubicada calle 22 d #120-19, por parte de la Empresa PAOLA VARELA ARCINIEGAS en su condición de Gerente General, CAROLINA ROJAS OSORIO en su calidad de Gerente de Gestión Humana como representantes de la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, que en adelante y para efectos del presente documento denominaremos "LA EMPRESA" y los Señores ENRIQUE SALUSTIANO QUILINDO PRIETO, LUIS IGNACIO MARTINEZ VARGAS, LUIS VICENTE HERRERA PULIDO y RUBEN DARIO MARTINEZ GUTIERREZ, en su calidad de miembros y representantes de la junta directiva de la organización sindical SINTRAINFAEMPA que en adelante y para efectos del presente documento denominaremos "SINTRAINFAEMPA" quienes hemos convenido celebrar la presente CONVENCION COLECTIVA en el que se define el conflicto colectivo entre la compañía y sus diferentes organizaciones sindicales dando solución a las peticiones formuladas por la organización sindical SINTRAINFAEMPA, mediante la cual se definen las peticiones formuladas por SINTRAINFAEMPA, y que constituirá en adelante como el único documento que regirá las relaciones entre SINTRAINFAEMPA y la EMPRESA, CONVENCION COLECTIVA que compila y reemplaza en su totalidad acuerdos o fallos arbitrales anteriores, por lo anterior se establecen las siguientes estipulaciones:

CAPITULO I **ACUERDOS CONTRACTUALES**

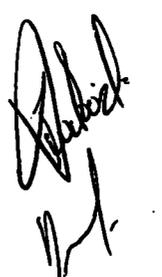
ARTICULO 1: DENOMINACION Y RECONOCIMIENTO.

Para todos los efectos legales de esta Convención Colectiva de Trabajo en adelante el sindicato de trabajadores de primer grado y de industria de la fabricación de empaques y afines de Colombia "Sintrainfaempa", se denominará simplemente Sindicato y la EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, se denominará simplemente La Empresa.

La EMPRESA reconoce como representante legal de los trabajadores sindicalizados, al Sindicato "SINTRAINFAEMPA", con número de registro I-023 del 4 de marzo del 2013 y personería jurídica IVC-P07-F04, el cual podrá asesorarlos y representarlos en todos los conflictos individuales y colectivos.

ARTICULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN.

Esta Convención Colectiva de Trabajo solo se aplicará por parte de la empresa a los trabajadores sindicalizados y los que se sindicalicen posteriormente a la organización sindical

Confirma


ARTICULO 3: DERECHOS ADQUIRIDOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo no deroga los beneficios o derechos establecidos en las leyes que tienen los trabajadores de la Empresa, adquiridos a la fecha de la vigencia de la misma, los cuales seguirán vigentes, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de afiliación del sindicato.

107 DIC. 2018

ARTICULO 4: PERMISOS SINDICALES.

Con relación a la solicitud de permisos sindicales, la empresa se permite aprobar los siguientes:

1. Dos días de permiso al año para miembros de la junta directiva sin exceder de 5 miembros principales y dos miembros del comité para asistir a las asambleas de la organización sindical.
2. 32 horas mensuales para los directivos del sindicato para tramites inherentes a la organización sindical.
3. 100 horas anuales para los afiliados al sindicato para ser utilizados en cursos y capacitaciones sindicales.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los permisos sindicales deberán ser solicitados con no menos de tres días hábiles de anticipación.

Las horas y los días de permisos descritos quedan sujetos a la no afectación argumentada de la producción de la compañía y se acuerda que la solicitud de los mismos se realizara con tres días mínimo en caso de estar en turno de la mañana y cinco días en caso de turnos de la noche, de la misma manera se procederá en el caso de permisos para las capacitaciones.

ARTICULO 5: DENUNCIA DE LA CONVENCION

Esta Convención Colectiva se deberá denunciar por escrito utilizando el procedimiento establecido en el Código Sustantivo de Trabajo dentro de los sesenta (60) días anteriores a su expiración, si no se hiciese se entenderá prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada de su terminación.

Ciudad

7



Posterior a la denuncia el Sindicato presentará el nuevo Pliego de Peticiones a discutir con La empresa, para que luego de esto se inicie la etapa de arreglo directo que establece el código sustantivo de trabajo.

ARTICULO 6: VIOLACION DE LA CONVENCION

Si la empresa desconoce esta convención colectiva de trabajo en forma total o parcial, será acreedor de una multa a favor del sindicato en cuantía de diez (10) salarios mínimos legales vigentes, por cada infracción, sin perjuicios de las otras sanciones que imponga el ministerio de la protección social y/o demás organismos estatales.

PARAGRAFO PRIMERO: Previo a la exigibilidad de esta sanción la organización Sindical SINTRAINFAEMPA requerirá a la Empresa para que dentro de un término prudencial proceda a exponer el motivo de la violación a la convención, y remedie el incumplimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De no remediar el incumplimiento; la Organización Sindical SINTRAINFAEMPA podrá ejecutar la anterior sanción por la vía ejecutiva laboral,

CAPITULO II **AUXILIOS E INCENTIVOS**

ARTICULO 7: AUXILIO DE LENTES

La empresa pagara un auxilio de lentes una vez al año por valor de \$ 150.000 por trabajador no constitutivo de salario, cuanto este acredite la formula medica expedida por su EPS y 1 cotización, (este valor será el mismo para lentes de contacto u otros tratamientos visuales).

ARTICULO 8: AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES

La empresa reconocerá y pagara un auxilio funerario a los trabajadores afiliados a la organización sindical por valor de 28,5 días de smlv en caso de fallecimiento de su cónyuge no constitutivo de salario, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos). Para quien en debida forma se acredite el parentesco y que el mismo sea registrado debidamente por el trabajador a la compañía se exigirá para este reconocimiento la presentación del acta de defunción respectiva en donde se acredite el parentesco.

07 DIC. 2018

Cubias
[Signature]
[Signature]

ARTICULO 9: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La empresa pagara un auxilio funerario por muerte del trabajador correspondiente a 1 salario igual al que devengue el trabajador para los beneficiarios del trabajador (a) que debidamente acrediten el vínculo familiar y que el trabajador haya elegido como beneficiario de este auxilio no constitutivo de salario, además se le exigirá la presentación del acta de defunción respectiva para su reconocimiento

ARTICULO 10: AUXILIO DE INCAPACIDAD

La empresa reconocerá y pagará un auxilio de incapacidad equivalente a un 30% adicional del porcentaje no reconocido por la EPS en los casos específicos de incapacidad ocasionadas por enfermedad no profesional certificadas por la E.P.S. y presentadas por los trabajadores a la Empresa por enfermedad de origen común a partir del día 1 de incapacidad y hasta el día 180 de la siguiente manera:

<u>Reconocimientos de Ley</u>		<u>Reconocimiento EIC</u>	
1-90 días	90- 180 días	60 al 90 días	90 al 180 días
66.67%	50 % (respetando el smlv)	30% = 96,67%	86,67%

El presente auxilio no es salario ni se tendrá como factor salarial para ningún efecto.

PARAGRAFO 1: Cuando el trabajador se encuentre hospitalizado, debe presentar en el menor tiempo posible la orden de hospitalización, comprobar los días en que permaneció hospitalizado e incapacitado y presentar la incapacidad respectiva.

PARAGRAFO 2: El pago del auxilio de incapacidad de que se habla, se hará con base en el salario del trabajador, de la manera en que se ha venido reconociendo, y el cual se mantendrá durante todo el tiempo de la incapacidad certificada por la E.P.S. y hasta por 180 días.

ARTICULO 11: AUXILIO DE ESCOLARIDAD

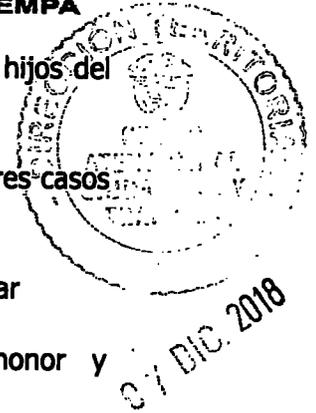
La empresa con el fin de colaborar en la educación de los hijos de los trabajadores dará un auxilio no constitutivo de salario para cada trabajador correspondiente a \$ 200.000 para el primer año por núcleo familiar, por una sola vez al año, auxilio pagadero en la primera quincena del mes de febrero para los que están en calendario escolar "A" y el 15 de septiembre de cada año para los que estén en calendario "B", previa presentación del

Cubido
[Handwritten signature]

certificado expedido por la Entidad Educativa donde estén cursando estudios los hijos del trabajador.

Adicionalmente la empresa reconocerá un % adicional del bono mencionado en tres casos específicos:

- 30% Cuando el núcleo familiar supere un numero de 1 hijos en edad escolar
- 30% Cuando los trabajadores tengan hijos con discapacidad
- 30% Cuando los trabajadores tengan hijos con menciones de honor y reconocimientos académicos certificados
- La cifra establecida para el primer año se incrementara durante la vigencia de la convención de forma anual en el porcentaje correspondiente al IPC del año inmediatamente anterior



ARTICULO 12: AUXILIO SINDICAL

La Empresa pagara al Sindicato un auxilio para su funcionamiento en cuantía de \$ 10.937.388, pagados por una única vez por la vigencia de esta convención, pago que se hará dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha en la que la organización sindical radique la respectiva cuenta de cobro, junto con la certificación de la titularidad de cuenta en donde deben consignarse los recursos, cuenta que debe estar a nombre de la organización sindical.

ARTÍCULO 13: INCENTIVOS Y BONO POR PRODUCTIVIDAD

Adicional a la asignación salarial mensual de los trabajadores, la empresa otorgara un Bono Mensual por productividad, no constitutivo de salario, a los trabajadores el cual tendrá las siguientes características y condiciones:

CONDICIONES BÁSICAS PARA LA LIQUIDACION DEL BONO:

- ✓ *Se definirá un monto único a repartir por empresa de manera equitativa entre todos los colaboradores de la planta. Estos valores serán de conocimiento público para todos los colaboradores.*
- ✓ *Las variables para la definición del pago del bono son el aprovechamiento de materia prima (valor positivo del % de desperdicio), y la facturación.*
- ✓ *Se calcularán factores de cumplimiento que afectaran el valor a liquidar del bono: facturación, aprovechamiento y la eficiencia de las máquinas (medida en velocidad efectiva).*
- ✓ *La liquidación para el pago del incentivo es mensual y el pago con una frecuencia anual.*

C. Pineda
A. Pineda
M.

CONDICIONES QUE ANULAN EL PAGO DEL BONO

- ✓ No cumplir con los valores mínimos establecidos de facturación y % de aprovechamiento de materia prima
- ✓ Por ausencias injustificadas
- ✓ Por faltas disciplinarias
- ✓ Por incumplimiento de procedimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Por omisión e incumplimiento de procedimientos contemplados dentro del Sistema de Gestión de Calidad
- ✓ Por reclamos de calidad que impacten al cliente

10-11-DIC-2018

LIQUIDACION DEL INCENTIVO PRODUCCION CORRUGADO E IMPRENTAS Y MAQUINAS MENORES

De forma anual se establece una tabla de aprovechamiento vs. Facturación que será la base de toda la liquidación del bono. Esta tabla tendrá esta vigencia, salvo cambios externos no controlables, que ameriten una revisión previa.

Los resultados de facturación y porcentaje mínimo de aprovechamiento de materia prima sobre los cuales se comenzarán a calcular los valores base para el pago del incentivo se revisaran de manera semestral. Todas las revisiones serán consensuadas y publicadas de manera anticipada para el conocimiento de todos los colaboradores.

Dicha tabla contiene en su primera columna los porcentajes metas de aprovechamiento del material (Rango de 0,5%) que cruzados con la primera fila de los niveles de Facturación (Rango de 50 TM) de las plantas nos indica una cifra como ganancia total por planta. Este valor se dividirá entre el número total de empleados, lo cual dará como resultado el valor base individual para el cálculo del bono.

Este valor base se impactara con tres factores multiplicadores:

1. Factor Cumplimiento de Facturación

$$= \frac{\text{Ton Facturadas reales}}{\text{Ton Facturadas meta}}$$

Cibola

u



2. Factor Cumplimiento de Eficiencia de la Maquina

$$\frac{\frac{\text{golpes reales}}{\text{hr}}}{\frac{\text{golpes meta}}{\text{hr}}}$$

MAQUINA	VARIABLE	UNIDAD	FORMULA DE CALCULO
CORRUGADORA	VELOCIDAD	ML POR HORA	ML POR TURNO
			TIEMPO PROGRAMADO-TIEMPO DE SET UP
IMPRESAS Y MAQUINAS AUXILIARES	VELOCIDAD	GOLPES POR HORA	GOLPES POR TURNO
			TIEMPO PROGRAMADO-TIEMPO DE SET UP

07 DIC. 2018

El tiempo programado: es el tiempo total del turno que administrativamente se programa. A este tiempo se restaran las actividades inherentes a reuniones con el personal y mantenimiento de máquinas programado. Al tiempo programado se le restaran también eventos fortuitos (apagones, fenómenos naturales, eventos externos no controlables) y actividades reglamentarias tales como pausas activas.

El tiempo del Set Up: se definirá teniendo en cuenta el tiempo de cambio estándar establecido por pedido y este tiempo establecido se multiplicara por el número de cambios realizados en el turno.

Las metas de velocidad serán en Metros Lineales para el Corrugado y Golpes para las imprentas.

- *La base de metros lineales del Corrugador, se dividirá en dos partes el cálculo: pared sencilla y doble pared. De acuerdo al mix de producción de cada una, se calculara un promedio ponderado para la meta total de metros lineales por turno.*

La base para los golpes en las imprentas, se tomara como base el resultado del último mes, calculado en media recortada, sustrayendo el valor más bajo y más altos de la muestra de datos.

3. Factor Cumplimiento % de aprovechamiento

$$\frac{\% \text{ aprov. meta}}{\% \text{ aprov. real}}$$

LIQUIDACION DEL INCENTIVO PARA LOS DIFERENTES GRUPOS DE COLABORADORES: PRODUCCIÓN, APOYO Y ADMINISTRACION

Ceiza
Abigail
R



Producción: Son las tripulaciones conformadas por los equipos de trabajo del corrugador, imprentas, troqueladoras, trabajo manual y máquinas convertidoras (cuchillo, sierra, máquina de particiones).

Apoyo I Muleros o estibadores, montacarguistas y embaladores de corrugado personas que no intervienen directamente en la producción pero que son de conexión crítica para la elaboración del producto final, estas personas recibirán el valor máximo recibido pagado a producción – imprentas y/o corrugado.

Apoyo II Son todos aquellos cargos que apoyan al personal de producción. (Calidad, Programadores, Almacén, Troquelaría, Clises, Prealistamiento, Aguas, Ambiental, Mantenimiento, despachos y servicios generales) Grupo de personas que no intervienen directamente en la producción recibirán el valor promedio recibido pagado a producción – imprentas y/o corrugado.

Personal Administración: Todos aquellos cargos de áreas administrativas recibirán el valor mínimo pagado a producción – imprentas y/o corrugado.

CAPITULO III

PLAN DE INCREMENTO Y NIVELACION SALARIAL

ARTÍCULO 14 La empresa realizara 01 de Enero del 2018 un incremento y nivelación según propuesta establecida en el Plan de Nivelación Salarial que se resume en el plan de incremento y nivelación salarial establecido por la compañía.

Las partes acuerdan que la totalidad de trabajadores afiliados a la organización SINTRAINFAEMPA, se acogerán al plan de nivelación salarial establecido por la compañía para los años 2018, 2019 y 2020 que contempla como aumento para el personal que está por encima del salario del mercado o nivelado un incremento mínimo del equivalente al 100% del ipc.

ARTÍCULO 15: NO INCIDENCIA EN EL SALARIO

Las primas, beneficios, auxilios y bonificaciones de que se habla en la presente Convención Colectivo de Trabajo, no son salario ni se computarán como factor de salario en ningún caso.

ARTICULO 16: IMPUTABILIDAD DE LO PACTADO

Las partes acuerdan que la totalidad de beneficios consagrados en esta convención colectiva son imputables a cualquiera otros que la empresa tuviere que reconocer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria, de cualquier clase que aplique con posterioridad a la fecha de este y durante su vigencia. Todo en tal forma, que si estos beneficios o incrementos pactados o fijados por cualquiera de los medios legales normativos o reglamentarios indicados, fueren inferiores a los que aquí se pactan, estos se alteraran, pero si

Cifra
[Handwritten signatures]

fueren superiores, la empresa solo estará obligada al reajuste o pago de la diferencia.

En ningún caso se acumularán beneficios contemplados en esta convención, o se repetirán o duplicarán incrementos, beneficios o pagos, si se sumaran o adicionarán beneficios extralegales establecidos en la presente convención.

ARTICULO 17: VIGENCIA.

La presente convención colectiva tendrá una duración del 01 del mes de Enero de 2018 hasta el día 31 de Diciembre del año 2020.

Parágrafo Primero: Las partes de común acuerdo han decidido que dentro de los 6 meses anteriores a la culminación de la vigencia de la convención colectiva podrán programar agenda para discutir un nuevo pliego de peticiones que no afectara la vigencia de la presente convención.

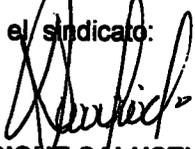
Para constancia firman:

Por la empresa:

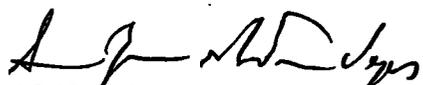

PAOLA VARELA ARCINIEGAS
Gerente General


CAROLINA ROJAS OSORIO
Gerente de Gestión Humana

Por el sindicato:


ENRIQUE SALUSTIANO QUILINDO PRIETO
CC No.79213319

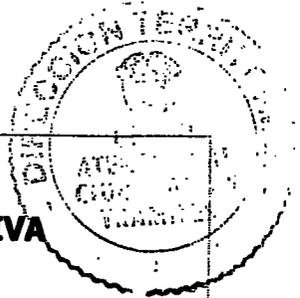

RUBEN DARIO MARTINEZ GUTIERREZ
C.C.80267926


LUIS IGNACIO MARTINEZ VARGAS
C.C. 11324799


LUIS VIZENTE HERRERA PULIDO
C.C. 79367312

Copia: Ministerio del trabajo

07 DIC. 2018



EMPAQUES INDUSTRIALES
DE COLOMBIA S.A.S.



**ACTA
CIERRE CONVENCION COLECTIVA**

FECHA: 15 NOVIEMBRE DE 2018

ACTIVIDAD REALIZADA POR:
EIC-SINTRAINFAEMPA

HORA DE INICIO:
03:00 PM

TEMA: NEGOCIACION COLECTIVA

HORA FINAL: 05:30 pm

07 DIC 2018

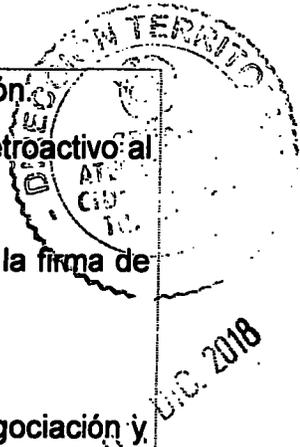
OBJETIVO: CIERRE DE CONVENCION COLECTIVA

PARTICIPANTES

NOMBRE	CARGO	FIRMA
PAOLA VARELA	GERENTE GENERAL	
ENRIQUE QUILINDO	SINTRAINFAEMPA	
VICENTE HERRERA	SINTRAINFAEMPA	
LUIS MARTINEZ	SINTRAINFAEMPA	

Teniendo como finalidad reabrir mesa de negociación colectiva, el sindicato solicita reunión con la gerencia general. Se realiza reunión de los participantes con el propósito de revisar unos puntos que de acordarse, permitan cerrar la negociación, firmando una Convención Colectiva que beneficie a los trabajadores; en primera instancia tiene la palabra los representantes de la organización sindical quienes plantean los siguientes puntos como parte de sus peticiones:

1. Sintrainfaempa accede a retirar del pliego de peticiones actual la prima de navidad de vacaciones y cualquier otra prima solicitada dejando abierta la posibilidad a retomar estos puntos en una negociación futura.
2. Plantear una vigencia de dos años para la convención retroactiva al primero de Enero del 2018.
3. Revisar el plan de incentivos en base a unos puntos particulares que afectan el cálculo.
4. Tener como aumento el IPC + el 0,25% y nivelación salarial.
5. Que la compañía otorgue los días 24 y 31 de diciembre y sábado santo como descanso remunerado.

- 
6. Auxilio sindical por 10 smlv por los dos años de vigencia de la convención.
 7. Incluir en la convención la política de bonificación por reemplazos con retroactivo al inicio de la convención.
 8. Pagar el retroactivo de lo corrido del año 2018, en 1 una única cuota a la firma de la convención.

Basados en estos 8 ocho puntos se lleva a cabo durante varios minutos la negociación y ofrecimientos verbales de las dos partes concluyendo como acuerdo a los puntos planteados lo siguiente:

1. Aceptar reabrir mesa de negociación y en caso de acordar convención colectiva notificar el retiro del tribunal de arbitramento.
2. Se firma convención por 2 años (Enero 2018 – Diciembre 2019), siempre y cuando se garantice y deje firmada una prórroga de toda la convención por un año más, es decir hasta diciembre de 2020, de forma tal que se permita cumplir el proyecto de incremento y nivelación de la compañía y ejecutar y ver resultados de los proyectos corporativos planteados por la dirección.
3. La Gerencia General se compromete a revisar únicamente la tabla base de liquidación de incentivos para el año 2019 de la Planta Bogotá.
4. Se acuerda aceptar el actual plan de incremento y nivelación salarial que contempla el 100% del IPC, para el personal que se encuentra por encima de la tabla salarial.
5. En cuanto a los días de descanso remunerado la compañía no puede comprometerse con fechas futuras sobre las cuales no hay control de los niveles de producción que puedan estar pendientes para estos días, razón por la cual no se acepta que quede en la convención, pero si se compromete a revisar con las directivas de producción y Gerencia Regional la posibilidad de facilitar el tiempo en la medida que los niveles de producción y captación lo permitan.
6. La compañía accede a los 10 SMLV por la firma de la convención y se acuerdan 4 SMLV adicionales por el año de prórroga que se giraran en el momento que inicie la misma.
7. No se puede incluir la política de reemplazos en el texto de la convención toda vez que es una política organizacional previa a la negociación colectiva. Gerencia General se compromete a dejarla definida y divulgarla a todo el personal en Enero del 2019.

8. En vista de que el monto acumulado de retroactivo por el total de los integrantes de la organización sindical es alto se acuerda un pago en dos cuotas, el primero de estos una vez firmada la convención colectiva y el segundo en el mes de Enero del 2019



07 D.C. 2018

#	POSICION SINDICAL	POSICION EIC	ACUERDO
1	Retirar primas	No primas	No primas
2	Vigencia 2 años	Vigencia 3 años	2 años de convención y 1 año de prórroga.
3	Revisión total de incentivos.	No modificar incentivos	Revisar tabla base de liquidación incentivos para año 2019 planta Bogotá.
4	IPC + 0,25% Y Plan de Incremento y nivelación.	Plan de incremento y nivelación	Aplicar plan de incremento y nivelación que contempla el 100% del lpc.
5	Permiso remunerado 24, 31 de diciembre y sábado santo.	No es viable	Se revisara como compromiso no descrito en la convención la posibilidad de facilitar el tiempo.
6	10 Smlv por dos años 5 por el año de prórroga	10 Smlv por 3 años	10 Smlv por dos años 4 por el año de prórroga.
7	Convencionar la Política de Reemplazos.	No es posible convencionarla ya que es política organizacional previa a la convención.	No se convencióna pero si se revisa y divulga en enero del 2019 a todo el personal.
8	Retroactivo de enero a la fecha en 1 cuota	Retroactivo de enero a la fecha en 3 cuotas a partir de Enero	Retroactivo en 2 cuotas la primera a la firma de la convención y la segunda en el mes de enero del 2019.

No siendo otro el objeto de la presente reunión esta se termina siendo las 05:30 pm.

ACTA ACLARATORIA 001

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
2018 -2020**

**ENTRE EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE
PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA DE LA FABRICACION DE EMPAQUES Y AFINES DE COLOMBIA
"SINTRAINFAEMPA"**



En la ciudad de Bogotá, a los 22 días el mes de Noviembre de 2018, se reunieron en las instalaciones de EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, ubicada calle 22 d #120-19, por parte de la Empresa PAOLA VARELA ARCINIEGAS en su condición de Gerente General, CAROLINA ROJAS OSORIO en su calidad de Gerente de Gestión Humana como representantes de la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, que en adelante y para efectos del presente documento denominaremos "LA EMPRESA" y los Señores ENRIQUE SALUSTIANO QUILINDO PRIETO, LUIS IGNACIO MARTINEZ VARGAS, LUIS VICENTE HERRERA PULIDO y RUBEN DARIO MARTINEZ GUTIERREZ, en su calidad de miembros y representantes de la junta directiva de la organización sindical SINTRAINFAEMPA que en adelante y para efectos del presente documento denominaremos "SINTRAINFAEMPA" hemos convenido de manera libre y espontánea aclarar el contenido de la Cláusula 14, del Capítulo III de la convención colectiva de trabajo suscrita el pasado 16 de noviembre del año en curso la cual en adelante quedara de la siguiente manera:

**CAPITULO III
PLAN DE INCREMENTO Y NIVELACION SALARIAL**

ARTÍCULO 14 La empresa el 01 de Enero del 2018 realizara un incremento y nivelación según propuesta establecida en el Plan de Nivelación Salarial a todos los trabajadores afiliados a la fecha de la firma de la presente convención a la organización sindical SINTRAINFAEMPA, Plan que se resume en el Plan de Incremento y Nivelación Salarial establecido por la compañía Las partes acuerdan que la totalidad de trabajadores afiliados a la organización SINTRAINFAEMPA, se acogerán al plan de nivelación salarial establecido por la compañía para los años 2018, 2019 y 2020 que contempla como aumento para el personal que está por encima del salario del mercado o nivelado un incremento mínimo del equivalente al 100% del ipc.

Parágrafo Primero: Se aclara que a estos incrementos y nivelaciones salariales se le aplicaran todos los factores prestacionales de ley, según C.S.T.

[Handwritten signature]
15



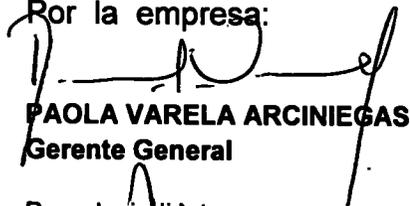
La presente acta aclaratoria de la convención colectiva deja sin valor y efecto la totalidad del contenido de la Cláusula 14 suscrita en la convención colectiva inicial y en adelante se entenderá este contenido para todos sus efectos.

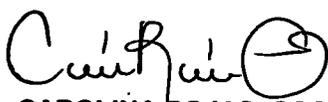
Las partes declaran que las estipulaciones convenidas que no han sido modificadas a través de este documento y que no le sean contrarias, continúan plenamente vigentes y por lo tanto continúan produciendo los efectos convenidos.

07 DIC. 2018

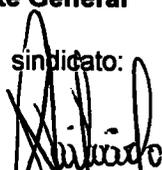
Para constancia firman:

Por la empresa:


PAOLA VARELA ARCINIEGAS
Gerente General


CAROLINA ROJAS OSORIO
Gerente de Gestión Humana

Por el sindicato:


ENRIQUE SALUSTIANO QUILINDO PRIETO
CC No.79213319


LUIS IGNACIO MARTINEZ VARGAS
C.C. 11324799


LUIS VICENTE HERRERA PULIDO
C.C. 79367312


RUBEN DARIO MARTINEZ GUTIERREZ
C.C.80267920

Copia: Ministerio del trabajo