

Rad 12426  
eol : 33200  
enero 26. 2016

706

7176001 - 2016000060  
Planilla No. 2016000042 E



**Dirección Territorial del Valle del Cauca**

**MinTrabajo**  
República de Colombia

Enviado : 2016-01-22 10:12:14

Radiando por : GACT-mdrodriguez

Radicado a : Natalia Ruiz .

Entidad : Mintrabajo Bogota

Dirección : Cra 14 Nro. 99-33 Torre Rem P-7

Dept. / Ciudad : Cundinamarca / Bogota

Nro. Folios : 1 Nro. Anexos : 0

Santiago de Cali, 22 de Enero de 2016

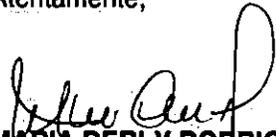


Doctora  
**NATALIA RUIZ CAMPUZANO**  
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6°.  
Bogotá D.C.

**ASUNTO** : Constancia de Registro Número: 2016000085 del 22/01/16  
Depósito Convención Colectiva de Trabajo

Para los fines pertinentes, remito la documentación referenciada, correspondiente a la Convención Colectiva de Trabajo firmado entre la Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. y el Sindicato Nacional de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de éstos Procesos "SINTRAINCAPLA" Seccional Cali.

Atentamente;

  
**MARIA DERLY RODRIGUEZ B.**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Anexos : Constancia del Registro, Copia del Depósito de la convención, Total (77) folios, incluido éste.

Elaboró y proyectó : María Derly R.

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

Dirección Territorial de VALLE DEL CAUCA  
 Inspector de Trabajo MARIA DERLY RODRIGUEZ BOHORQUEZ

Número: 2016000085

<b>CIUDAD:</b>	<b>SANTIAGO DE CALI</b>	<b>FECHA:</b>	<b>22</b>	<b>01</b>	<b>2016</b>	<b>HORA</b>	<b>9:25</b>
----------------	-------------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	<b>MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>31.919.515</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>REPRESENTANTE LEGAL LABORAL</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>CALLE 10 D No. 15 - 39 ARROYOHONDO - YUMBO</b>		
<b>No. TELÉFONO</b>	<b>6088337</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>pilar_ramos@goodyear.com</b>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.</b>					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>Sindicato Nacional de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos Procesos "SINTRAINCAPLA" Seccional Cali.</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>ENTRE EL 19 DE ENERO DE 2016 Y EL 18 DE ENERO DE 2021</b>					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>190</b>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		<b>Nacional</b>	<input type="checkbox"/>	
				<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>	
				<b>Local</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		<b>75</b>		

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

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

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

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

  
**MARIA DERLY RODRIGUEZ**  
 Inspector de Trabajo

  
**MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA**  
 El Depositante

**GOODYEAR**  
GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.

Cali, Enero 22 de 2016

Señores  
**MINISTERIO DE TRABAJO**  
Dirección Territorial Valle del Cauca  
Ciudad



Dirección Territorial del Valle del Cauca  
**MinTrabajo**  
República de Colombia



Recibido : 2016-01-22 08:18:52  
Radicado por : Rtrochezl  
Remitente : Maria Del Pilar Ramos M  
Empresa : Goodyear De Colombia S.a.  
Radicado a : GACT - Icollazosg  
Nro. Folios : 75 Nro. Anexos : 0

De acuerdo con lo establecido en el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo, estamos remitiendo para su depósito tres (3) ejemplares en original de la Convención Colectiva de Trabajo firmada el día 21 de Enero de 2016 entre los representantes del Sindicato Nacional de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos Procesos "SINTRAINCAPLA", Seccional Cali y los representantes de la administración de la Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. para la vigencia comprendida entre el 19 de Enero de 2016 y el 18 de Enero de 2021.

# trabajadores a que aplica esta convencion 190

Comedidamente le solicito expedir la certificación correspondiente de dicho depósito.

Cordialmente,

MARIA DEL PILAR RAMOS M  
Representante Legal Laboral.

Recibido  
22 ENE 2016  
8:40 a.m.  
Exp. 0076



**Cámara de Comercio de Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT

FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53

PAGINAS: 1 - 11

REPUBLICA DE COLOMBIA  
**CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION**  
**EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE CALI**

**CERTIFICA**

NOMBRE: GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.  
 DOMICILIO: YUMBO VALLE  
 DIRECCION DOMICILIO PRINCIPAL: ----CL 10 D 15-39 C ARROYOHONDO -YUMBO  
 DIRECCION NOTIFICACION JUDICIAL: CALLE 10 D 15 - 39  
 CIUDAD: YUMBO  
 MATRICULA MERCANTIL NRO. 3815-4 FECHA MATRICULA : 03 DE JULIO DE 1944  
 DIRECCION ELECTRONICA : ivan\_ramirez@goodyear.com  
 DIRECCION WEB : www.goodyear.com  
 AFILIADO

**CERTIFICA**

NIT : 860004855-9

**CERTIFICA**

QUE POR ESCRITURA NRO. 1201 DEL 27 DE JUNIO DE 1944 NOTARIA SEGUNDA DE CALI , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 03 DE JULIO DE 1944 BAJO EL NRO. 3679 DEL LIBRO IX , SE CONSTITUYO GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.

**CERTIFICA**

QUE POR ESCRITURA NRO. 3851 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 1982 NOTARIA TERCERA DE CALI , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 07 DE ENERO DE 1983 BAJO EL NRO. 57845 DEL LIBRO IX , LA SOCIEDAD CAMBIO SU DOMICILIO DE CALI A YUMBO .

**CERTIFICA**

REFORMAS	DOCUMENTO	FECHA.DOC	ORIGEN	FECHA.INS	NRO.INS	LIBRO
	E.P. 1968	15/06/1953	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	19/06/1953	10806	
	E.P. 11172	31/03/1955	NOTARIA PRIMERA DE CALI	21/04/1955	13859	
	E.P. 443	08/02/1956	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	09/02/1956	14748	
	E.P. 2282	24/05/1956	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	30/05/1956	15248	
	E.P. 7	03/01/1961	NOTARIA PRIMERA DE CALI	12/01/1961	21707	
	E.P. 1028	20/03/1970	NOTARIA PRIMERA DE CALI	30/03/1970	40358	
	E.P. 9311	24/12/1974	NOTARIA SEXTA DE BOGOTA	21/01/1975	11663	IX
	E.P. 2321	21/05/1975	NOTARIA SEXTA DE BOGOTA	16/06/1975	13250	IX
	E.P. 1802	28/05/1984	NOTARIA TERCERA DE CALI	06/06/1984	68703	IX
	E.P. 5546	31/12/1984	NOTARIA TERCERA DE CALI	04/01/1985	73477	IX
	E.P. 2016	02/06/1988	NOTARIA DOCE DE CALI	16/06/1988	8537	IX
	E.P. 3052	06/04/1994	NOTARIA DECIMA DE CALI	13/04/1994	76083	IX

**CERTIFICA**

VIGENCIA: 01 DE JULIO DEL AÑO 2043





**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION:** 0815IWBH67

**NUMERO DE RADICACION:** 20150840596-INT

**FECHA DE IMPRESION:** MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53

**PAGINAS:** 2 - 11

#### CERTIFICA

OBJETO SOCIAL: A) LA EXPLOTACION DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO Y DEL PLASTICO EN SUS DIFERENTES FORMAS Y DERIVADOS; B) LA FABRICACION, DISTRIBUCION Y VENTA DE ARTICULOS DE CAUCHO Y DE PLASTICOS PARA USO DOMESTICO, INDUSTRIAL O PARA EL TRANSPORTE; C) LA INVERSION EN SOCIEDADES MERCANTILES SEA COMO CONSTITUYENTE DE LAS MISMAS O POR COMPRA O SUSCRIPCION DE CUOTAS O PARTES DE ACCIONES, SEGUN EL CASO Y LA INVERSION EN PAPELES BURSATILES. EN DESARROLLO DE SU OBJETO, LA SOCIEDAD PODRA EJECUTAR Y CELEBRAR TODA CLASE DE ACTOS Y CONTRATOS QUE SEAN NECESARIOS Y CONVENIENTES PARA EL LOGRO DE SUS ACTIVIDADES PRINCIPALES Y TENGA RELACION DIRECTA CON LAS MISMAS.

#### CERTIFICA

ORGANOS DE DIRECCION Y ADMINISTRACION: ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, JUNTA DIRECTIVA Y PRESIDENCIA.

FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA. ENTRE OTRAS LAS SIGUIENTES: F) PERIODICAMENTE DESIGNAR LAS PERSONAS QUE EN FORMA INDIVIDUAL DEBERAN SUSCRIBIR JUNTO CON EL PRESIDENTE DE LA COMPANIA, LO SIGUIENTE: 1.) AUTORIZAR LA APERTURA Y CIERRE DE CUENTAS BANCARIAS Y/O AHORROS Y DETERMINAR LA FORMA COMO ESTAS DEBERAN ADMINISTRARSE. 2.) SUSCRIBIR LOS TITULOS VALORES O DOCUMENTOS QUE SEAN REQUERIDOS PARA AFIANZAR LAS OPERACIONES CREDITICIAS DE LA COMPANIA HASTA LA SUMA EQUIVALENTE EN PESOS COLOMBIANOS A UN MILLON DE DOLARES (US \$1.000.000.00). PARAGRAFO: CUANDO EL MONTO DE UNA OPERACION INDIVIDUALMENTE CONSIDERADA EXCEDA EL VALOR DEL EQUIVALENTE EN PESOS COLOMBIANOS A UN MILLON DE DOLARES (US \$1.000.000.00) LA JUNTA DIRECTIVA DEBERA CONCEDER AUTORIZACION ESPECIFICA. G) AUTORIZAR AL PRESIDENTE DE LA COMPANIA PARA LA ADQUISICION Y ENAJENACION DE BIENES RAICES; M) AUTORIZAR AL PRESIDENTE DE LA COMPANIA PARA QUE CELEBRE CONTRATOS DE SOCIEDAD O PARTICIPE EN OTRAS COMPANIAS COMERCIALES EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL. P) AUTORIZAR AL PRESIDENTE DE LA COMPANIA PARA ENAJENAR, GRAVAR O ARRENDAR LOS ACTIVOS FIJOS DE LA SOCIEDAD EN CUALQUIER CUANTIA.

EL PRESIDENTE DE LA COMPANIA ES SU REPRESENTANTE LEGAL, JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, TENDRA DOS SUPLENTES LLAMADOS VICEPRESIDENTES PRIMERO Y SEGUNDO, QUE LO REEMPLAZARAN EN SU ORDEN EN LAS FALTAS TEMPORALES O ABSOLUTAS.

FUNCIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL: CORRESPONDE AL PRESIDENTE DE LA COMPANIA, ENTRE OTRAS: A) EJECUTAR Y CELEBRAR TODA CLASE DE ACTOS Y CONTRATOS EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL... B)...; C)...; D)...; E)...; F)...; G)...; H)...; I)...; J)...; K) CONSTITUIR APODERADOS GENERALES O ESPECIALES; L) CELEBRAR CONTRATOS DE MUTUO, ALTERAR LA FORMA DE LOS BIENES INMUEBLES POR SU NATURALEZA O DESTINO, COMPARECER EN LOS JUICIOS EN QUE SE DISCUTA LA PROPIEDAD DE LOS BIENES DE LA EMPRESA, TRANSIGIR Y DESISTIR DENTRO DE LOS JUICIOS EN QUE LA SOCIEDAD SEA DEMANDANTE O DEMANDADA; LL) LAS DEMAS QUE PUDIEREN CORRESPONDERLE COMO REPRESENTANTE DE LA COMPANIA.

Y EN LA ESCRITURA NRO. 1802 CONSTA LO SIGUIENTE: M) CONSTITUIR GARANTIAS ANTE LA ADMINISTRACION DE IMPUESTOS NACIONALES POR LA OPORTUNA PRESENTACION DE LA DECLARACION DE RENTA Y EL PAGO OPORTUNO DE LOS IMPUESTOS DE RENTA Y COMPLEMENTARIOS, RECARGOS, SANCIONES, SANCION POR MORA, QUE LLEGARE A DEBER EN CUALQUIER MOMENTO EL PERSONAL EXTRANJERO QUE LABORA PARA LA SOCIEDAD COMO TAMBIEN SUS DEPENDIENTES FISCALES.

#### CERTIFICA

DOCUMENTO: ACTA No. 579 DEL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2014

ORIGEN: ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

INSCRIPCION: 14 DE OCTUBRE DE 2014 No. 13712 DEL LIBRO IX



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

**NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT**

**FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53**

**PAGINAS: 3 - 11**

**FUE (RON) NOMBRADO(S) :**

**PRESIDENTE Y REPRESENTANTE LEGAL  
JOHN LUIS TORRES TOVAR  
C.C.79599781**

**VICEPRESIDENTE PRIMER SUPLENTE  
ARIEL ARRIGUI CASTRO  
C.C.94450548**

**CERTIFICA**

**DOCUMENTO: ACTA No. 581 DEL 16 DE MARZO DE 2015  
ORÍGEN: JUNTA DIRECTIVA  
INSCRIPCION: 25 DE MARZO DE 2015 No. 4128 DEL LIBRO IX**

**FUE (RON) NOMBRADO(S) :**

**VICEPRESIDENTE SEGUNDO SUPLENTE  
RAUL ANDRES PINTO CASTRO  
C.C.94458620**

**CERTIFICA**

**DOCUMENTO: ACTA No. 202 DEL 15 DE ENERO DE 2015  
ORIGEN: ASAMBLEA DE ACCIONISTAS  
INSCRIPCION: 19 DE FEBRERO DE 2015 No. 2359 DEL LIBRO IX**

**FUE (RON) NOMBRADO(S)**

**JUNTA DIRECTIVA**

**PRINCIPALES**

**PRIMER RENGLON  
JOHN LUIS TORRES TOVAR  
C.C.79599781**

**SEGUNDO RENGLON  
ARIEL ARRIGUI CASTRO  
C.C.94450548**

**TERCER RENGLON  
ZOILA ROSA CASTAÑEDA PERALTA  
PPTE.6482562**

**CUARTO RENGLON  
PABLO H PINSON  
PPTE.432878715**



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

**NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT**

**FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53**

**PAGINAS: 4 - 11**

**QUINTO RENGLON  
DANIEL ACKERMAN  
P.PTE.442032175**

**SUPLENTES**

**PRIMER RENGLON  
RAÚL ANDRÉS PINTO CASTRO  
C.C.94458620**

**SEGUNDO RENGLON  
MARÍA DEL PILAR RAMOS MONTOYA  
C.C.31919515**

**TERCER RENGLON  
IVÁN RAMÍREZ WURTTEMBERGER  
C.C.16451786**

**CUARTO RENGLON  
PAMELA SANTANDER BERMUDEZ  
P.PTE.G13914676**

**QUINTO RENGLON  
MARVIN BOAYKE  
P.PTE.483735449**

**CERTIFICA**

**DOCUMENTO: ACTA No. 193 DEL 13 DE MARZO DE 2009  
ORIGEN: ASAMBLEA DE ACCIONISTAS  
INSCRIPCIÓN: 16 DE ABRIL DE 2009 No. 4361 DEL LIBRO IX**

**FUE (RON) NOMBRADO(S):**

**REVISOR FISCAL  
PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA PERO PODRA OPERAR UTILIZANDO LAS SIGLAS  
PRICEWATERHOUSECOOPERS O PWC  
NIT.860002062-6**

**CERTIFICA**

**DOCUMENTO: DOCUMENTO PRIVADO DEL 18 DE ABRIL DE 2013  
INSCRIPCIÓN: 29 DE ABRIL DE 2013 No. 4793 DEL LIBRO IX**

**FUE (RON) NOMBRADO(S):**

**REVISOR FISCAL PRINCIPAL  
CAROL JHOBANA BURBANO CASTRO  
C.C.34675206**



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

**NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT**

**FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53**

**PAGINAS: 5 - 11**

#### **CERTIFICA**

DOCUMENTO: DOCUMENTO PRIVADO DEL 09 DE NOVIEMBRE DE 2015  
ORIGEN: PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA PERO PODRA OPERAR UTILIZANDO LAS SIGLAS  
PRICEWATERHOUSECOOPERS O PWC  
INSCRIPCION: 23 DE NOVIEMBRE DE 2015 No. 22971 DEL LIBRO IX

FUE (RON) NOMBRADO(S) :

REVISOR FISCAL SUPLENTE  
BIBIANA OCHOA GIRALDO  
C.C.1114340229

#### **CERTIFICA**

QUE POR ESCRITURA NRO. 1768 DEL 22 DE OCTUBRE DE 2003 NOTARIA UNICA DEL CIRCULO DE YUMBO , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 24 DE OCTUBRE DE 2003 BAJO EL NRO. 137 DEL LIBRO V SE CONFIERE PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE A LA SEÑORA MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA MAYOR DE EDAD VECINA DE CALI, IDENTIFICADA CON LA CEDULA DE CIUDADANIA NRO. 31.919.515 DE CALI, ABOGADA TITULADA E INSCRITA CON TARJETA PROFESIONAL NRO. 66.859 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, MAYOR DE EDAD, VECINA DE CALI, PARA QUE COMO REPRESENTANTE LEGAL LABORAL, ACTUE ANTE CUALQUIER AUTORIDAD DEL TRABAJO Y/O JUEZ LABORAL Y/O TRIBUNAL SUPERIOR- SALA LABORAL- Y/O CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACION LABORAL- Y/O MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL REPRESENTANDO A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. CON LAS MISMAS FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL E INVESTIDA CON PLENA CAPACIDAD EN UNO CUALQUIERA DE LOS SIGUIENTES ACTOS:

A) CONFESAR EN INTERROGATORIO DE PARTE; PARA CONCILIAR EN LA PRIMERA AUDIENCIA DE CONCILIACION, TRAMITE Y FIJACION DEL LITIGIO, DENTRO DE LOS PROCESOS LABORALES DE UNICA, Y/O FUEROS SINDICALES COMPROMETIENDO PLENAMENTE A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A..

B) DESISTIR Y/O TRANSIGIR Y/O CONCILIAR, CONFESAR, COMPRENDER, SUSTITUIR, ENTREGAR, RECIBIR Y EN GENERAL PARA QUE ACTUE CON TODA AMPLITUD EN DESARROLLO DEL PODER QUE SE LE OTORGA.

EL PRESENTE PODER SE CONFIERE POR TERMINO INDEFINIDO, PERO SE ENTIENDE AUTOMATICAMENTE REVOCADO CUANDO CUALQUIERA DE LOS APODERADOS GENERALES DEJE DE ESTAR AL SERVICIO DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.

#### **CERTIFICA**

QUE POR ESCRITURA NRO. 0073 DEL 26 DE ENERO DE 2004 NOTARIA UNICA DEL CIRCULO DE YUMBO , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 27 DE ENERO DE 2004 BAJO EL NRO. 13 DEL LIBRO V SE ADICIONO EL PODER CONCEDIDO MEDIANTE ESCRITURA PUBLICA No. 1768 DEL 22 DE OCTUBRE DE 2003, EN EL SENTIDO DE QUE LA REPRESENTACION LEGAL LABORAL INCLUYE TAMBIEN LA REPRESENTACION EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA Y DE FIJACION DEL LITIGIO EN PROCESOS LABORALES DE UNICA Y/O PRIMERA INSTANCIA, Y/O MAYOR CUANTIA Y/O FUERO SINDICAL, CON LAS MISMAS CALIDADES PARA ACTUAR DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPANIA Y CON PLENA AUTONOMIA PARA CONCILIAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT

FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53

PAGINAS: 6 - 11

#### CERTIFICA

QUE POR ESCRITURA NRO. 0904 DEL 11 DE ABRIL DE 2006 NOTARIA UNICA DEL CIRCULO DE YUMBO ,INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 16 DE MAYO DE 2006 BAJO EL NRO. 60 DEL LIBRO V SE CONFIERE PODER GENERAL AL SEÑOR DANIEL HERNANDO RUBIO VEGA MAYOR DE EDAD VECINO DE CALI, IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA No. 16.596.459 EXPEDIDA EN CALI PARA QUE INDEPENDIENTEMENTE REPRESENTA A LA SOCIEDAD GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A., EN UNO CUALQUIERA DE LOS SIGUIENTES ACTOS: (A) REPRESENTAR A GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A., ANTE CUALQUIER AUTORIDAD, CORPORACION, FUNCIONARIO Y/O EMPLEADO DE LAS RAMAS EJECUTIVA Y JURISDICCIONAL, YA SEA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, SOCIEDADES DE ECONOMIA MIXTA, CUYAS FUNCIONES SE RELACIONEN CON ASUNTOS DE CARACTER LABORAL, EN CUALESQUIERA DILIGENCIA, ACTUACION, LITIGIO, RECLAMACION, PETICION Y/O GESTION, SIEMPRE QUE SE DERIVEN O SE RELACIONEN CON UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO O CON UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. (B) DESISTIR Y/O TRANSIGIR Y/O CONCILIAR, EN CUALQUIER DILIGENCIA, ACTUACION, LITIGIO, RECLAMACION, JUICIO O PROCESO, PETICION Y/O GESTION, EN QUE PUEDAN INTERVENIR A NOMBRE DE LA COMPAÑIA GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A. E INTERPONER A NOMBRE DE ELLA EN LOS MISMOS ACTOS, TODA CLASE DE RECURSOS, INCIDENTES, ALEGACIONES Y DESISTIR DE ELLOS CUANDO FUERE MENESTER. (C) REPRESENTAR A GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A. EN CONTRATOS DE MUTUO, EN LOS CUALES LA COMPAÑIA ACTUE COMO MUTUANTE, SIEMPRE Y CUANDO EL MUTUARIO EN LA EPOCA DE CELEBRARSE EL CONTRATO SEA TRABAJADOR AL SERVICIO DE GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A. Y EL PRESTAMO RESPECTIVO TENGA POR OBJETO LA FINANCIACION DE COMPRA Y/O MEJORA Y/O LIBERACION DE GRAVAMENES Y/O AMPLIACION DE VIVIENDA DE PROPIEDAD DEL TRABAJADOR O DE SU CONYUGE Y/O DE SUS PADRES; ACEPTANDO DE LOS MUTUARIOS EN TALES CONTRATOS DE MUTUO TODO GENERO DE GARANTIAS PARA ASEGURAR O AFIANZAR LAS OBLIGACIONES DE LOS MISMOS, Y DE MODO PARTICULAR PARA ACEPTAR DE LOS MUTUARIOS GARANTIAS HIPOTECARIAS Y FIRMAR CON ELLOS EL CORRESPONDIENTE CONTRATO DE HIPOTECA; QUEDANDO TAMBIEN FACULTADA PARA CANCELAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A., TALES GARANTIAS UNA VEZ SE HAYA CUMPLIDO POR PARTE DEL TRABAJADOR, CON LA TOTALIDAD DE LAS OBLIGACIONES. (D) PARA EXIGIR JUDICIALMENTE, SI FUERE EL CASO, DE PARTE DE LOS MUTUARIOS, EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES Y OTORGAR PODERES A UN APODERADO JUDICIAL ABOGADO PARA EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE ELLAS E INICIAR EL PROCESO EJECUTIVO CON TITULO HIPOTECARIO. (E) QUEDA EXPRESAMENTE FACULTADA PARA ACTUAR ANTE EL MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL O ANTE LOS JUZGADOS LABORALES, EN REPRESENTACION DE GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A., COMO APODERADO GENERAL, EN LA FIRMA DE ACTAS DE CONCILIACION LABORAL CON EFECTOS DE COSA JUZGADA, IGUALMENTE PARA ACTUAR ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, EN ASUNTOS RELACIONADOS CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO O CON ASUNTOS DE CARACTER COLECTIVO EN LOS QUE PARTICIPE LA ORGANIZACION SINDICAL, CON AMPLIAS FACULTADES PARA INTERVENIR EN AUDIENCIAS DE CONCILIACION LABORAL. (F) IGUALMENTE QUEDA FACULTADA PARA CONCURRIR A DILIGENCIAS DE INTERROGATORIO DE PARTE EN REPRESENTACION DE GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A., COMO APODERADO GENERAL CON EXPRESAS FACULTADES PARA CONFESAR ANTE LOS JUECES LABORALES, Y DENTRO DE PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE UNICA INSTANCIA, DE MAYOR CUANTIA Y PROCESOS ESPECIALES DE FUERO SINDICAL. (G) LA REPRESENTACION LEGAL LABORAL INCLUYE TAMBIEN LA REPRESENTACION EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA Y DE FIJACION DEL LITIGIO EN PROCESOS LABORALES DE UNICA Y/O PRIMERA INSTANCIA, Y/O MAYOR CUANTIA Y/O FUERO SINDICAL, CON LAS MISMAS CALIDADES PARA ACUTAR DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑIA Y CON PLENA AUTONOMIA PARA CONCILIAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. (H) IGUALMENTE QUEDA FACULTADO EXPRESAMENTE COMO APODERADO GENERAL, PARA OTORGAR PODERES A ABOGADOS PARA QUE REPRESENTEN A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., ANTE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN CUALESQUIER PROCESO DE CARACTER LABORAL O ANTE EL MINISTERIO PROTECCION SOCIAL.

#### CERTIFICA

QUE POR ESCRITURA NRO. 643 DEL 01 DE MARZO DE 2010 NOTARIA TERCERA DE CALI ,INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 12 DE JULIO DE 2011 BAJO EL NRO. 98 DEL LIBRO V CONFIERE PODER GENERAL A ANDRÉS RODRIGO FLOREZ ROJAS, MAYOR DE EDAD VECINO DE CALI, IDENTIFICADO



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

**NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT**

**FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53**

**PAGINAS: 7 - 11**

CON LA CÉDULA DE NO. 10.528.840 DE POPAYÁN, ABOGADO TITULADO E INSCRITO CON TARJETA NÚMERO 22.048 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, A PATRICIA ROMERO ESTRADA, MAYOR DE EDAD, VECINA DE CALI, CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 66.860.707 DE CALI, ABOGADA TITULADA E INSCRITA CON TARJETA PROFESIONAL NÚMERO 97.666 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, A RODRIGO AYERBE ARANGO, MAYOR DE EDAD VECINO DE CALI, CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 94.491.858 DE CALI, ABOGADO TITULADO E INSCRITO CON TARJETA PROFESIONAL NÚMERO 113.990 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, Y A VALENTINA NARANJO TOBAR, MAYOR DE EDAD, VECINA DE CALI, TITULADA E INSCRITA CON TARJETA PROFESIONAL NÚMERO 168.056 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, PARA QUE REPRESENTEN A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. / CONJUNTA O SEPARADAMENTE / EN UNO CUALQUIERA DE LOS SIGUIENTES ACTOS: (A) REPRESENTAR A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. ANTE CUALQUIER AUTORIDAD, CORPORACIÓN, FUNCIONARIO Y/O EMPLEADO DE LAS RAMAS EJECUTIVA Y JURISDICCIONAL, YA SEA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, SOCIEDADES DE ECONOMÍA MIXTA, CUYAS FUNCIONES SE RELACIONEN CON ASUNTOS DE CARÁCTER LABORAL O SEGURIDAD SOCIAL, EN CUALESQUIERA DILIGENCIA, INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA ACTUACIÓN; LITIGIO, RECLAMACIÓN, PETICIÓN Y/O GESTIÓN, PARTICULARMENTE ANTE LOS MINISTERIOS, DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y LA JUSTICIA ORDINARIA LABORAL. (B) DESISTIR Y/O TRANSIGIR Y/O CONCILIAR, EN CUALQUIER DILIGENCIA, ACTUACIÓN, LITIGIO, RECLAMACIÓN, JUICIO O PROCESO, PETICIÓN Y/O GESTIÓN, EN QUE PUEDA INTERVENIR A NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. E INTERPONER A NOMBRE DE ELLA EN LOS MISMOS ACTOS, TODA CLASE DE RECURSOS, INCIDENTES, ALEGACIONES Y DESISTIR DE ELLOS CUANDO FUERE MENESTER. (C) IGUALMENTE QUEDAN FACULTADOS PARA CONCURRIR A DILIGENCIAS DE INTERROGATORIO DE PARTE EN REPRESENTACIÓN DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. COMO APODERADOS GENERALES CON EXPRESAS FACULTADES PARA CONFESAR ANTE LOS JUECES, MAGISTRADOS Y ÁRBITROS DENTRO DE CUALQUIER PROCESO JUDICIAL INCLUYENDO PROCESOS ORDINARIOS, PROCESOS LABORALES, ACCIONES POPULARES Y ACCIONES DE TUTELA SIN IMPORTAR LA CUANTÍA, Y PARA COMPARECER EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL PARA EFECTOS LABORALES A LAS AUDIENCIAS EN LAS CUALES LA LEY EXIJA LA PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD, COMO LO ES LA AUDIENCIA DEL ARTÍCULO 101 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL, Y LA AUDIENCIA DE PACTO DE CUMPLIMIENTO QUE SE CELEBRE DENTRO DEL TRÁMITE DE ACCIONES POPULARES. (D) EJERCER EL DERECHO DE DEFENSA EN CALIDAD DE APODERADOS JUDICIALES EN CUALQUIER PROCESO JUDICIAL O ADMINISTRATIVO RELACIONADO CON SEGURIDAD SOCIAL, INCLUYENDO INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS, PROCESOS ORDINARIOS, LABORALES, PROCESOS LABORALES ESPECIALES Y ACCIONES DE TUTELA, LO CUAL INCLUYE NOTIFICARSE EL AUTO ADMISORIO, RESPONDER LA DEMANDA, INTERPONER RECURSOS, PRESENTAR PRUEBAS INTERVENIR EN ELLAS, LLAMAR EN GARANTÍA, SOLICITAR LA INTEGRACIÓN DEL LITISCONSORCIO INTERPONER RECURSOS INCLUYENDO EL DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN, DENUNCIAR EL PLEITO, RECIBIR, CONFESAR, DESISTIR Y EN FIN CUALQUIER ACTO VÁLIDO EN DERECHO TENDIENTE PROTEGER LOS INTERESES QUE SE LES CONFÍAN. (E) SUSCRIBIR ACTAS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., ANTE CUALQUIER AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE. (F) DENUNCIAR CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, Y SUSTENTAR TALES DENUNCIAS, (G) DEPOSITAR CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. (H) SOLICITAR Y LLEVAR HASTA SU CONCLUSIÓN LOS PERMISOS ADMINISTRATIVOS PARA LABORAR HORAS EXTRAS EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY ANTE EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PUDIENDO INTERPONER LOS RECURSOS DE LA VÍA GUBERNATIVA EN CASO DE SER NECESARIO.

#### **CERTIFICA**

QUE POR ESCRITURA NRO. 2721 DEL 21 DE JULIO DE 2014 NOTARIA TERCERA DE CALI, INSCRITA EN LA CÁMARA DE COMERCIO EL 06 DE AGOSTO DE 2014 BAJO EL NRO. 123 DEL LIBRO V COMPARECIÓ EL SEÑOR ELIECER BOCANEGRA ROMERO CON C.C. 14.443.401 EN CONDICIÓN DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA MENCIONADA SOCIEDAD, QUIEN OTORGO PODER GENERAL, AMPLIO Y SUFICIENTE A LOS SEÑORES: (1) MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA, MUJER MAYOR DE EDAD, VECINA DE CALI, IDENTIFICADA CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 31.919.515, ABOGADO TITULADO E INSCRITO CON LA TARJETA PROFESIONAL NÚMERO 66.859 Y/O (2) ANDRES RODRIGO FLOREZ



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT

FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53

PAGINAS: 8 - 11

ROJAS, MAYOR DE EDAD, VECINO DE CALI, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 10.528.840 DE POPAYÁN, ABOGADO TITULADO INSCRITO Y EN EJERCICIO CON LA TARJETA PROFESIONAL 22.048 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, Y/O (3) CLAUDIA PATRICIA ROMERO ESTRADA MAYOR DE EDAD, VECINO DE CALI, IDENTIFICADA CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 66.860.707, ABOGADO TITULADO INSCRITO Y EN EJERCICIO CON LA TARJETA PROFESIONAL 97.666 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA Y/O (4) RODRIGO AYERBE ARANGO, MAYOR DE EDAD, VECINO DE CALI, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 94.491.858, ABOGADO TITULADO INSCRITO Y EN EJERCICIO CON LA TARJETA PROFESIONAL 113.990 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA Y/O (5) VALENTINA NARANJO TOBAR, MAYOR DE EDAD, VECINA DE CALI, IDENTIFICADA CON LA CEDULA DE CIUDADANIA 1.130.605.964, ABOGADO TITULA INSCRITO Y EN EJERCICIO CON LA TARJETA PROFESIONAL 168.056 DEL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA Y/O (6) SEÑOR ARIEL ARRIGUI CASTRO, COLOMBIANO MAYOR DE EDAD, VECINO DE CALI, IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO 95.450.548, PARA DE MANERA INDIVIDUAL O CONJUNTA, OBREN COMO MANDATARIOS GENERALES EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. CON PLENAS FACULTADES PARA EJECUTAR LOS SIGUIENTES ACTOS JURIDICOS: REPRESENTAR A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., ANTE CUALQUIER AUTORIDAD, CORPORACIÓN, FUNCIONARIO, Y/O EMPLEADO DE LAS RAMAS EJECUTIVA Y JURISDICCIONAL, YA SEA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, SOCIEDADES DE ECONOMÍA MIXTA, CUYAS FUNCIONES SE RELACIONEN CON ASUNTOS DE CARÁCTER LABORAL, INDEPENDIEMENTE DE LA DILIGENCIA, ACTUACIÓN, LITIGIO, RECLAMACIÓN, PETICIÓN Y/O GESTIÓN DE LA CUAL SE TRATE, SIEMPRE QUE SE DERIVEN O SE RELACIONEN CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, CON CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, PACTOS COLECTIVOS O CON CUALQUIER OTRO ACTO JURÍDICO DEL QUE SE DERIVEN OBLIGACIONES DE NATURALEZA LABORAL PARA GOODYEAR DE COLOMBIA SA., CUANDO SEA EL CASO. (B) DESISTIR Y/O TRANSIGIR Y/O CONCILIAR, EN CUALQUIER DILIGENCIA, ACTUACION, LITIGIO, RECLAMACION, JUICIO O PROCESO, PETICIÓN Y/O GESTION, EN QUE DEBA INTERVENIR, O QUE TENGA RELACIÓN CON GOODYEAR DE COLOMBIA SA., E INTERPONER E NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA SA., RECURSOS DE TODA CLASE, INCIDENTES ALEGACIONES Y DESISTIR DE ELLOS CUANDO LO CREA CONVENIENTE EN DEFENSA DE LOS INTERESES Y DERECHOS DE GOODYEAR DE COLOMBIA SA.. (C) PARA ACTUAR EN REPRESENTACIÓN DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO O LA ENTIDAD QUE LO REEMPLACE, ANTE LOS JUECES LABORALES, COMO MANDATARIA GENERAL PLENAMENTE FACULTADA PARA LA FIRMA DE ACTAS DE CONCILIACION LABORAL CON EFECTOS DE COSAS JUZGADA. IGUALMENTE, PARA ACTUAR ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO O LA ENTIDAD QUE LO PUEDA REEMPLAZAR EN EL FUTURO, EN ASUNTOS RELACIONADOS CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO O CON ASUNTOS DE CARACTER COLECTIVO EN LOS QUE PARTICIPE LA ORGANIZACION SINDICAL, CUANDO ESTA EXISTA, CON AMPLIAS FACULTADES PARA INTERVENIR EN AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN LABORAL. D) PARA CONCURRIR A DILIGENCIAS DE INTERROGATORIO DE PARTE EN REPRESENTACION DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. COMO APODERADAS GENERAL CON EXPRESA FACULTADES PARA CONFESAR ANTE LOS JUECES LABORALES Y DENTRO DEL PROCESOS ORDINARIOS LABORALES CUALQUIER INSTANCIA Y PROCESOS ESPECIALES DE FUERO SINDICAL. (E) LA REPRESENTACION LEGAL LABORAL INCLUYE TAMBIEN LA REPRESENTACION EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA Y DE FIJACION DEL LITIGIO EN PROCESOS LABORALES INDEPENDIEMENTE DE CUAL SEA SU NATURALEZA O CUANTÍA, CON LAS MISMAS CALIDADES PARA ACTUAR DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD Y CON PLENA AUTONOMIA PARA CONCILIAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA S. (F) IGUALMENTE QUEDA FACULTADO (A) EXPRESAMENTE COMO APODERADO (A) GENERAL, PARA OTORGAR PODERES CON PLENAS FACULTADES A ABOGADOS PARA QUE REPRESENTEN A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., ANTE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN CUALQUIER PROCESO DE CARACTER LABORAL INDEPENDIEMENTE DE SU NATURALEZA O CUANTIA. O ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO O LA ENTIDAD QUE PUEDA REEMPLAZARLO HACIA EL FUTURO (G) SOLICITAR AUTORIZACION DE TRABAJO EN HORAS EXTRAS, NOTIFICARSE DEL ACTO ADMINISTRATIVO DONDE SE CONCEDA O NIEGUE E INTERPONER LOS RECURSOS DIRIGIDOS AGOTAR LA VÍA GUBERNATIVA; (H) EN GENERAL, REALIZAR TODOS LOS ACTOS JURÍDICOS QUE DE ACUERDO CON LA LEY SEAN PERTINENTE PARA QUE EN NINGÚN MOMENTO GOODYEAR DE COLOMBIA SA. QUEDE SIN REPRESENTACIÓN EN NINGÚN ASUNTO O ACTUACIÓN DE CARÁCTER LABORAL BIEN SEA ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE TODO ORDEN O JUDICIALES. ADEMÁS DE LAS ANTERIORES FACULTADES, ÚNICAMENTE EL SEÑOR ARIEL ARRIGUI CASTRO QUEDA FACULTADO PARA LLEVAR A CABO



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION: 0815IWBH67**

**NUMERO DE RADICACION: 20150840596-INT**

**FECHA DE IMPRESION: MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53**

**PAGINAS: 9 - 11**

LOS SIGUIENTES ACTOS JURÍDICOS: (A) REPRESENTAR A GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., ANTE CUALQUIER AUTORIDAD, CORPORACIÓN, FUNCIONARIO, Y/O EMPLEADO DE LAS RAMAS EJECUTIVA Y JURISDICCIONAL, YA SEA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, SOCIEDADES DE ECONOMÍA MIXTA, INDEPENDIEMENTE DE LA NATURALEZA DEL ASUNTO Y DE LA DILIGENCIA, ACTUACIÓN, LITIGIO, RECLAMACIÓN, PETICIÓN Y/O GESTIÓN DE LA CUAL SE TRATE INCLUSIVE A AQUELLOS DE NATURALEZA LABORAL, SIEMPRE QUE SE DERIVEN O SE RELACIONEN CON ASUNTOS RELACIONADOS CON GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. O DONDE SE REQUIERA LA INTERVENCIÓN CONCILIAR, EN CUALQUIER DILIGENCIA, ACTUACIÓN, LITIGIO, RECLAMACIÓN, JUICIO O PROCESO, PETICIÓN Y/O GESTIÓN, INCLUSIVE ANTE LAS AUTORIDADES Y JUECES LABORALES EN LA QUE DEBA INTERVENIR, O QUE TENGA RELACIÓN CON GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., E INTERPONER EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA SA., RECURSOS DE TODA CLASE, INCIDENTES, ALEGACIONES Y DESISTIR DE ELLOS CUANDO LO CREA CONVENIENTE EN DEFENSA DE LOS INTERESES Y DERECHOS DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. (C) PARA ACTUAR EN REPRESENTACIÓN DE GOODYEAR DE COLOMBIA SA. ANTE CUALQUIER ENTIDAD QUE HAGA PARA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL PODER PUBLICO, ANTE CUALQUIER ESTAMENTO DE LA RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PUBLICO SIN IMPORTAR SU ESPECIALIDAD O JERARQUÍA, OBRANDO COMO MANDATARIO GENERAL PLENAMENTE FACULTADO PARA LLEGAR A TODA CLASE DE ACUERDOS TRANSACCIONALES CON EFECTOS DE COSA JUZGADA, INCLUYENDO SI ES DEL CASO, LA FIRMA DE CONTRATOS DE TRANSACCION Y ACTAS DE CONCILIACION, EXTENDIENDOSE ESTA FACULTAD PARA REPRESENTAR A GOODYEAR DE COLOMBIA SA. CUANDO LOS ACUERDOS ANTES REFERIDOS ESTÉN RELACIONADOS CON CONCILIACIONES EN ASUNTOS LABORALES. (D) PARA CONCURRIR A DILIGENCIAS DE INTERROGATORIO DE PARTE EN REPRESENTACIÓN DE GOODYEAR DE COLOMBIA SA. COMO APODERADO GENERAL CON EXPRESAS FACULTADES PARA CONFESAR ANTE EL JUÉZ QUE ESTÉ ADELANTANDO LA RESPECTIVA DILIGENCIA O ACTUACIÓN Y DENTRO DE CUALQUIER PROCESO INDEPENDIEMENTE DE SU NATURALEZA Y JURISDICCIÓN. (E) EL PODER GENERAL AQUÍ CONFERIDO INCLUYE TAMBIÉN LA REPRESENTACIÓN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN OBLIGATORIA Y DE FIJACIÓN DEL LITIGIO EN PROCESOS CIVILES Y LABORALES, INDEPENDIEMENTE DE CUAL SEA SU NATURALEZA O CUANTÍA, CON LAS MISMAS CALIDADES PARA ACTUAR DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD Y CON PLENA AUTONOMÍA PARA CONCILIAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. (F) IGUALMENTE QUEDA FACULTADO EXPRESAMENTE COMO APODERADO GENERAL, PARA OTORGAR PODERES CON PLENAS FACULTADES A ABOGADOS PARA QUE REPRESENTEN A GOODYEAR DE COLOMBIA SA., ANTE LAS AUTORIDADES DE LAS RAMAS EJECUTIVA Y JURISDICCIONAL EN CUALQUIER ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA O PROCESO JUDICIAL, INDEPENDIEMENTE DE SU NATURALEZA O CUANTÍA. (G) CELEBRAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA CONTRATOS DE CUALQUIER NATURALEZA Y CUANTIA, SIEMPRE Y CUANDO CON ELLO NO EXCEDA LA RESTRICCIONES ESTATUTARIAS ESTABLECIDAS PARA EL REPRESENTANTE LEGAL EN MATERIA DE CELEBRACIÓN DE CONTRATOS, PARTICULARMENTE LAS REFERENTES A LA ENAJENACIÓN DE BIENES DE LA COMPAÑIA. (H) REALIZAR TODOS LOS ACTOS QUE LEGALMENTE SEAN NECESARIOS CON EL FIN DE PROCURAR QUE GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. JAMÁS QUEDE SIN REPRESENTACIÓN EN AQUELLOS CASOS QUE POR LEY SE REQUIERA LA PRESENCIA DE UN FUNCIONARIO CON CAPACIDAD PARA OBRAR EN NOMBRE DE GOODYEAR DE COLOMBIA SA, E CUALQUIER ASUNTO BIEN SEA ANTE AUTORIDADES PÚBLICAS O ANTE PARTICULARES.

#### **CERTIFICA**

**CAPITAL AUTORIZADO: \$25,000,000**  
**NÚMERO DE ACCIONES: 250,000**  
**VALOR NOMINAL: \$100**  
**CAPITAL SUSCRITO: \$15,645,800**  
**NUMERO DE ACCIONES: 156,458**  
**VALOR NOMINAL: \$100**  
**CAPITAL PAGADO: \$15,645,800**  
**NUMERO DE ACCIONES: 156,458**  
**VALOR NOMINAL: \$100**



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION:** 0815IWBH67

**NUMERO DE RADICACION:** 20150840596-INT

**FECHA DE IMPRESION:** MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53

**PAGINAS:** 10 11

#### **CERTIFICA**

**DOCUMENTO:** DOCUMENTO PRIVADO DEL 5 DE AGOSTO DE 2015  
**INSCRIPCION:** 31 DE AGOSTO DE 2015 NRO.19306 LIBRO IX

**CONSTA:** SITUACION DE CONTROL

**MATRIZ:** THE GOODYEAR TIRE AND RUBBER COMPANY  
**DOMICILIO:** AKRON OHIO, ESTADOS UNIDOS  
**NACIONALIDAD:** ESTADO  
**OBJETO SOCIAL:** FABRICACION DE LLANTAS Y NEUMATICOS DE CAUCHO.

**SUBORDINADA:** GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.  
**NIT:** 900659941-1  
**DOMICILIO:** YUMBO  
**NACIONALIDAD:** COLOMBIANA  
**ACTIVIDAD:** FABRICACION DE LLANTAS Y PRODUCTOS DE CAUCHO.

**PRESUPUESTO DE CONTROL:** CON BASE EN LOS ARTICULOS 28 Y 30 DE LA LEY 222 DE 1995, Y A LA PRESUNCION DE CONTROL SEÑALADA EN EL NUMERAL 1 DEL ARTICULO 261 DEL CODIGO DE COMERCIO COLOMBIANO, EN CONCONDANCIA CON LO DISPUESTO EN EL PARAGRAFO 1 DE LA MISMA NORMA, CERTIFICO POR MEDIO DE ESTE DOCUMENTO PRIVADO, LA EXISTENCIA DE SITUACION DE CONTROL EXISTENTE ENTRE THE GOODYEAR TIRE AND RUBBER COMPANY Y GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.

#### **CERTIFICA**

**QUE A NOMBRE DE LA SOCIEDAD FIGURA MATRICULADO EN LA CAMARA DE COMERCIO BAJO EL NRO. 3816-2 ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO:** GOODYEAR DE COLOMBIA  
**UBICADO EN:** --C 10 D 15 39 DE YUMBO  
**RENOVO** : POR EL AÑO 2015

#### **CERTIFICA**

**QUE LA SOCIEDAD EFECTUO LA RENOVACION DE SU MATRICULA MERCANTIL EL 13 DE MARZO DE 2015**

#### **CERTIFICA**

**QUE NO FIGURAN OTRAS INSCRIPCIONES QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE EL PRESENTE CERTIFICADO.**

**LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE SU INSCRIPCION, SIEMPRE Y CUANDO DENTRO DE DICHO TERMINO NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.**

**LA PERSONA O ENTIDAD A LA QUE USTED LE VA A ENTREGAR EL CERTIFICADO PUEDE VERIFICAR, POR UNA SOLA VEZ, SU CONTENIDO INGRESANDO A <http://www.ccc.org.co/registraya/> Y DIGITANDO EL CODIGO DE VERIFICACION QUE SE ENCUENTRA EN EL ENCABEZADO DEL PRESENTE DOCUMENTO.**

**EL CERTIFICADO A VALIDAR CORRESPONDE A LA IMAGEN Y CONTENIDO DEL CERTIFICADO CREADO EN EL MOMENTO EN QUE SE GENERO EN LAS SEDES O A TRAVES DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DE LA CAMARA.**

**ESTE CERTIFICADO CUENTA CON PLENA VALIDEZ JURIDICA SEGUN LO DISPUESTO EN LA LEY 527 DE 1999. EN EL SE INCORPORAN TANTO LA FIRMA MECANICA QUE ES UNA REPRESENTACION GRAFICA DE LA FIRMA DEL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE CALI, COMO LA FIRMA DIGITAL, LAS**



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION:** 0815IWBH67

**NUMERO DE RADICACION:** 20150840596-INT

**FECHA DE IMPRESION:** MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE 2015 12:47:53

**PAGINAS:** 11 11

CUALES PODRA VERIFICAR A TRAVES DE SU APLICATIVO VISOR DE DOCUMENTOS PDF.  
LA PERSONA O ENTIDAD A LA QUE USTÉD LE VA A ENTREGAR EL CERTIFICADO PUEDE VERIFICAR,  
POR UNA SOLA VEZ, SU CONTENIDO INGRESANDO A <http://www.ccc.org.co/registraya/> Y  
DIGITANDO EL CODIGO DE VERIFICACION QUE SE ENCUENTRA EN EL ENCABEZADO DEL PRESENTE  
DOCUMENTO.

EL CERTIFICADO A VALIDAR CORRESPONDE A LA IMAGEN Y CONTENIDO DEL CERTIFICADO CREADO EN  
EL MOMENTO EN QUE SE GENERO EN LAS SEDES O A TRAVES DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DE LA  
CAMARA.

DADO EN CALI A LOS 25 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2015 HORA: 12:47:53 PM

*A. M. Z.*

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA GOODYEAR DE  
COLOMBIA 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" SECCIONAL CALI  
2016 - 2021**

En Cali, firmada a los 21 días del mes de Enero del año 2016 se reunieron en el edificio Citybank los señores: María del Pilar Ramos Montoya, Juan Marcos Caro Valenzuela, Juliana Arenas Cardona, Olga Beatriz Sarasa Aristizabal y Julio César Cifuentes Hurtado, como negociadores en representación de Goodyear de Colombia S.A. y los señores: Julio César Molina Buitrago, Víctor Jaime Ninco Gutiérrez, Guillermo Domínguez Lozada, Carlos Andrés Ramírez Sema, Juan Manuel López Durango, Jairo Hernán Gallego Gutiérrez, Fernando Tapias Burbano y Luis Mario Sarria Rodríguez, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos Procesos **"SINTRAINCAPLA" Seccional Cali**, según carta de acreditación de dicha Organización Sindical dirigida a la Empresa el día 11 de agosto de 2015 donde se establece la Comisión Negociadora aprobada por la Honorable Asamblea General de Afiliados e investidos de plenos poderes para negociar y firmar acuerdos, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos a que han llegado las partes como resultado de la presentación y discusión en el proceso de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo entre la Administración de la Empresa **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A** y la Organización Sindical **SINTRAINCAPLA seccional Cali**.

**CAPITULO I  
DURACION DE LA CONVENCION Y DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES**

**1. VIGENCIA DE LA CONVENCION:**

Esta Convención Colectiva de trabajo que se suscribe entre **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos procesos **"SINTRAINCAPLA" Seccional Cali**, tendrá una vigencia de 5 años contados a partir del día **19 del mes de Enero del año 2016**, hasta el día **18 del mes de Enero del año 2021**.

- A.** Toda persona con vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S.A., se entiende cobijada por un contrato de trabajo a término indefinido, exceptuando los contratos del personal de aprendices del SENA.

- B.** Esta Convención Colectiva de Trabajo cubre a todos los trabajadores cuyos cargos se encuentran estipulados en el artículo 86 ESCALA DE SALARIOS y que tengan vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S. A. Además todos los puestos de trabajo con vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S. A. de las áreas de producción y/o de mantenimiento que se creen a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, debido a nuevos procesos de producción que se incluyan en la planta.
- C.** Para efectos jurídicos de todos y cada uno de los artículos, párrafos, párrafos, numerales y literales de esta Convención Colectiva de Trabajo, entiéndase que cuando se mencione la palabra trabajador, se estará haciendo referencia tanto al trabajador como a la trabajadora, cuando se haga referencia al sindicato se entiende que es Sintraincapla Seccional Cali, cuando se haga referencia a la cooperativa, se entiende que se refiere a la cooperativa de ahorro y crédito de trabajadores de Goodyear Multiacoop, cuando se haga referencia a la Empresa se entiende que se refiere a Goodyear de Colombia, S.A. y cuando se haga referencia a IPC se entiende que se refiere al Índice Total Nacional de Precios al Consumidor de Colombia.

**2. ESTABILIDAD:** A partir de la vigencia de la presente Convención,

- A.** En caso de que la Empresa **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, decida de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa a cualquier trabajador que hubiere ingresado al servicio de la Empresa en el período comprendido entre el 1 de Enero de 1981 y el 23 de Julio de 1999, le reconocerá como **INDEMNIZACION** por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa lo correspondiente a 38.25 meses de salario promedio.
- B.** Para los trabajadores cuyo ingreso al servicio de la Empresa esté entre el 23 de Julio de 1999 y el 5 de Octubre de 2010, se les aplicará la siguiente tabla de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa:

Tiempo de Servicio	Indemnización
De 2 meses y 1 día hasta 1 año	508 días
De 1 año y 1 día hasta 2 años	523 días
De 2 años y 1 día hasta 3 años	539 días
De 3 años y 1 día hasta 4 años	553 días
De 4 años y 1 día y menos de 5 años	573 días
De 5 años hasta 6 años	639 días
De 6 años y 1 día hasta 7 años	654 días

De 7 años y 1 día hasta 8 años	675 días
De 8 años y 1 día hasta 9 años	690 días
De 9 años y 1 día y menos de 10 años	700 días
De 10 años	805 días
De 10 años y 1 día hasta 11 años	845 días
De 11 años y 1 día hasta 12 años	885 días
De 12 años y 1 día hasta 13 años	925 días
De 13 años y 1 día hasta 14 años	965 días
De 14 años y 1 día hasta 15 años	1005 días
De 15 años y 1 día hasta 16 años	1045 días
De 16 años y 1 día hasta 17 años	1085 días
De 17 años y 1 día hasta 18 años	1125 días
De 18 años y 1 día en adelante	1147.5 días

C. Para los trabajadores cuyo ingreso al servicio de la Empresa sea posterior al 6 de Octubre de 2010 y que hubieren superado el período de prueba, se les aplicará la siguiente tabla de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa:

<b>Tiempo de Servicio</b>	<b>Indemnización</b>
De 2 meses y 1 día hasta 1 año	108 días
De 1 año y 1 día hasta 2 años	123 días
De 2 años y 1 día hasta 3 años	139 días
De 3 años y 1 día hasta 4 años	153 días
De 4 años y 1 día y menos de 5 años	173 días
De 5 años hasta 6 años	239 días
De 6 años y 1 día hasta 7 años	254 días
De 7 años y 1 día hasta 8 años	275 días
De 8 años y 1 día hasta 9 años	290 días
De 9 años y 1 día y menos de 10 años	300 días
De 10 años	405 días
De 10 años y 1 día hasta 11 años	445 días
De 11 años y 1 día hasta 12 años	485 días
De 12 años y 1 día hasta 13 años	525 días
De 13 años y 1 día hasta 14 años	565 días
De 14 años y 1 día hasta 15 años	605 días
De 15 años y 1 día hasta 16 años	645 días
De 16 años y 1 día hasta 17 años	685 días

De 17 años y 1 día hasta 18 años	725 días
De 18 años y 1 día hasta 19 años	765 días
De 19 años y 1 día hasta 20 años	805 días
De 20 años y 1 día hasta 21 años	845 días
De 21 años y 1 día hasta 22 años	885 días
De 22 años y 1 día hasta 23 años	925 días
De 23 años y 1 día hasta 24 años	965 días
De 24 años y 1 día hasta 25 años	1005 días
De 25 años y 1 día hasta 26 años	1045 días
De 26 años y 1 día hasta 27 años	1085 días
De 27 años y 1 día hasta 28 años	1125 días
De 28 años y 1 día hasta 29 años	1165 días
De 29 años y 1 día hasta 30 años	1205 días
De 30 años y 1 día hasta 31 años	1245 días
De 31 años y 1 día hasta 32 años	1285 días
De 32 años y 1 día hasta 33 años	1325 días
De 33 años y 1 día hasta 34 años	1365 días
De 34 años y 1 día hasta 35 años	1405 días
De 35 años y 1 día hasta 36 años	1445 días
De 36 años y 1 día hasta 37 años	1485 días
De 37 años y 1 día hasta 38 años	1525 días
De 38 años y 1 día hasta 39 años	1565 días
De 39 años y 1 día hasta 40 años	1605 días

### 3. INDEMNIZACIONES CON PROMEDIO:

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa efectuará la liquidación y pago de las indemnizaciones determinadas al aplicar el artículo 2 "Estabilidad" de la Convención Colectiva de Trabajo, con base al salario promedio.

### 4. FINALIDAD DE LA CONVENCION Y FAVORABILIDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención, la finalidad de la Convención Colectiva de Trabajo es la de mejorar las condiciones laborales y convencionales de los trabajadores. En caso de conflicto entre normas convencionales y la ley o los reglamentos, prevalece la norma más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

149

A

**5. REGLAMENTACION DEL ARTICULO 7o. DEL DECRETO 2351 DE 1965:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa para aplicar los numerales 7, 9, 13 y 15 del artículo 7o. del Decreto Legislativo 2351 de 1965 se sujetará al siguiente procedimiento:

1. Para la aplicación del numeral 7, la detención preventiva del trabajador, deberá ser superior a 60 días y el arresto correccional deberá ser superior a 15 días o aún por tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del Contrato a menos que posteriormente sea absuelto.
2. Para constatar el deficiente rendimiento del trabajador, de acuerdo con el numeral 9°, ya citado y el artículo 2° del Decreto Reglamentario 1373 de 1966, se tomará en cuenta, a efecto de observar el rendimiento promedio del trabajador en la máquina y/o labor a su cargo, lo producido en un lapso no inferior a seis meses teniendo en cuenta los turnos laborados en condiciones normales, es decir sin tiempo perdido.
3. Para la aplicación del numeral 13, la Empresa acepta que no puede alegarse la ineptitud del trabajador después del primer año de servicios, toda vez que en dicho período han podido observarse suficientemente las incapacidades del trabajador.
4. Para la aplicación del numeral 15, el término de la incapacidad será de 360 días.

**6. PROCEDIMIENTO PARA RECLAMAR:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, todo trabajador que tenga un reclamo que formular por razón de su trabajo, deberá plantearlo personalmente y en forma verbal ante el personal del Departamento de Relaciones Laborales, que tenga poder de decisión, dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia del hecho que motivare el reclamo. Si la decisión del personal del Departamento de Relaciones Laborales no satisface al trabajador, éste podrá, dentro de las 48 horas siguientes a la mencionada decisión, pedir reconsideración de la misma al personal del Departamento aludido, por escrito, asesorado por tres directivos del Sindicato. Estos reclamos se tramitarán ordinariamente una vez concluida la jornada laboral. Sin embargo, cuando se trate de casos de urgencia especial podrán presentarse en cualquier momento previa cita en el Departamento de Relaciones Laborales, obtenida por conducto del jefe inmediato respectivo.

## **7. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa antes de sancionar o despedir con justa causa a un trabajador sindicalizado por una presunta falta, observará el siguiente procedimiento:

- A.** La persona que en un principio conozca de la presunta falta cometida por el trabajador deberá informar por escrito al Jefe de Departamento respectivo, quien considerará en primera instancia si la falta cometida debe ser sancionada, en cuyo caso, remitirá el informe al Gerente de Relaciones Laborales o a quien haga sus veces en un plazo máximo de 3 días hábiles después de cometida la falta.
- B.** El Gerente de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, citará y efectuará una reunión de descargos dentro de los 3 días hábiles siguientes al recibo del informe. Esta citación se efectuará por escrito dirigida al trabajador inculpado y con copia al Sindicato indicando el motivo de la citación y adjuntando copia del informe respectivo.
- C.** El trabajador debe concurrir ante el Gerente de Relaciones Laborales o quien haga sus veces a presentar sus descargos, asistido por un máximo de 3 directivos; además asistirá la persona que originalmente conoció de la presunta falta cometida por el trabajador.
- D.** De la reunión de descargos se levantará un acta que de manera sintetizada y clara consignará los puntos de vista de las partes. Esta acta deberá ser firmada por los asistentes a la reunión y de ella se expedirá copia al trabajador y a la organización sindical. Las partes tendrán derecho de presentar pruebas sobre el caso y escuchar el testimonio de trabajadores o personas que hayan presenciado los hechos, los cuales serán tenidos en cuenta y anexados al acta de descargos.
- E.** El Gerente de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, al término de la reunión tomará la decisión respectiva. Sin embargo, en caso de necesitar aclaraciones adicionales, podrá tomarse un día hábil adicional para comunicar la decisión.
- F.** Si el trabajador y/o el Sindicato no están de acuerdo con la decisión tomada por el Gerente de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, podrán apelar ante el Vicepresidente o Gerente o Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces; esta apelación quedará automáticamente solicitada dejando constancia en el acta respectiva.

Se entiende que quien reemplace al Vicepresidente o Gerente o Director de Recursos Humanos no será la misma persona que inicialmente actuó como Gerente de Relaciones Laborales en los descargos.

El Vicepresidente, Gerente o Director de Recursos Humanos dispondrá de 3 días hábiles para resolver y comunicar la apelación. Así mismo se levantará un acta que de manera sintetizada consignará los puntos de vista de las partes expuestas durante la apelación. Entendiéndose que el espíritu de la apelación es el de rebajar la sanción y no la de aumentarla.

En el caso de que se aplique una suspensión, la Empresa dejará consignada en el Acta de Apelación, la fecha de iniciación de la sanción al trabajador inculpado.

- G. Si el trabajador y/o el Sindicato no concurrieren a la reunión de descargos indicada en el literal b) se entiende que aceptan la decisión de la Empresa.
- H. Si la Empresa sanciona o despide a un trabajador sin llamarlo a reunión de descargos, según lo estipulado en el literal b) o no atiende la apelación indicada en el literal f) la sanción disciplinaria o el despido no tendrá validez.
- I. En las sucursales, bodegas o distritos de todo el país las funciones del Gerente de Relaciones Laborales o quien haga sus veces en caso que éste no pueda asistir, serán ejercidas por el respectivo Gerente de Sucursal o el Gerente de Oficinas, y con apelación ante la Vicepresidencia o Gerente o Director de Recursos Humanos en Yumbo.
- J. Si el trabajador inculpado estuviera en licencia debidamente autorizada, descanso compensatorio, incapacidad expedida por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la entidad que la reemplace o en período de vacaciones, sólo podrá ser citado al término del cumplimiento de cualquiera de estas justificaciones, entendiéndose suspendidos los términos establecidos en los literales anteriores. Sin embargo, si las partes están de acuerdo podrán hacer la reunión de descargos durante cualquiera de los periodos aquí mencionados y dejarán constancia de este acuerdo en el acta.

**PARAGRAFO 1:** Cuando la sanción sea de uno a tres días no se perderá el dominical.

**PARAGRAFO 2:** Las suspensiones disciplinarias que deban cumplirse en días de semana consecutiva, no originarán sino la pérdida de un dominical por semana de suspensión efectiva.

129

**8. ANULACIONES, SANCIONES Y SUSPENSIONES:**

A partir de la vigencia de la Convención, serán retiradas de las hojas de vida de todos los trabajadores las anotaciones sobre faltas ocurridas en los 2 años atrás y así sucesivamente cada 2 años.

**9. PARTICIPACION A LOS TRABAJADORES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa declara que como parte de su política y filosofía administrativa promoverá la participación de los trabajadores y sus representantes en los programas actuales y futuros que se desarrollen en búsqueda del mejoramiento continuo orientado al crecimiento de la Empresa y en beneficio de sus trabajadores a nivel nacional.

**CAPITULO II  
BENEFICIOS EXTRALEGALES  
PARA EL TRABAJADOR**

**10. PRIMA DE NEGRO DE HUMO:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a cada trabajador, que por razón de su oficio deba manejar negro de humo y a los que habitualmente trabajan en el área de Banburys incluyendo el personal de mantenimiento de dicha área, la suma de \$ 2.488 pesos diarios para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC + 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

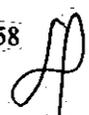
Nota: En el evento que el trabajador sea enviado a laborar en el área de Banburys o deba manejar negro de humo, se le reconocerá esta prima por el tiempo que trabaje en este sitio.

**11. PRIMA DE ANTIGUEDAD:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad, según la siguiente escala:

<b>Años de servicio</b>	<b>1er Año CCTV</b>
1-4	483.515
5-9	556.270
10-12	644.685
13-15	699.028

129



<b>Años de servicio</b>	<b>1er Año CCTV</b>
16-19	751.515
20-24	968.869
25-29	1.176.098
30-Adelante	1.333.581

Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

La prima se pagará en la fecha de cada aniversario de ingreso del trabajador a la Empresa, y desde el primer año.

**PARAGRAFO:** Además se pagará proporcionalmente al retiro del trabajador de la Empresa.

## **12. PRIMA DE NAVIDAD:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a cada trabajador que haya ingresado antes del 31 de Julio de 2001, una prima extralegal de Navidad consistente en cuarenta (40) días de salario básico.

Para los trabajadores cuyo ingreso al servicio de la Empresa sea posterior al 31 de Julio de 2001, se les pagará esta prima aplicando la siguiente tabla, en días de salario básico.

0 a 4 años	15 días
4 años y 1 día a 8 años	22 días
8 años y 1 día a 13 años	27 días
13 años y 1 día en adelante	32 días

**Nota:** Esta prima se pagará por una sola vez en el año al trabajador que haya servido completo el segundo semestre del calendario, y proporcionalmente por fracción de dicho semestre y se pagará en la segunda semana de Noviembre de cada año.

### 13. PRIMA DE VACACIONES:

A partir de la vigencia de la presente Convención, Los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa antes del 31 de Julio de 2001 y que salgan a disfrutar de vacaciones o a quienes se les compensen éstas en dinero, recibirán una prima extralegal equivalente a 37 días de salario básico por período completo de 15 días de vacaciones.

Para los trabajadores cuyo ingreso al servicio de la Empresa sea posterior al 31 de Julio de 2001 y que salgan a disfrutar de vacaciones o a quienes se les compensen éstas en dinero, recibirán una prima extralegal de acuerdo a la siguiente tabla.

0 a 4 años	15 días
4 años y 1 día a 8 años	20 días
8 años y 1 día a 13 años	25 días
13 años y 1 día en adelante	30 días

**PARAGRAFO 1:** Cuando se acumulen o compensen dos turnos de vacaciones se recibirá la prima doblada, triplicada cuando se acumulen o se compensen tres turnos, y así sucesivamente. Igualmente esta prima se reconocerá en forma proporcional a los trabajadores que después del sexto mes de servicios continuos se retiren o sean despedidos de la Empresa.

**PARAGRAFO 2:** En caso de requerirse programar vacaciones parciales, éstas sólo tendrán validez si la Administración de la Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. y la Organización Sindical SINTRAINCAPLA, se reúnen con un tiempo no inferior a 20 días hábiles previos al inicio de las vacaciones y se llegue a un acuerdo en:

- Proporcionalidad de la prima de vacaciones por fracción vacacional
- Periodo Vacacional
- Descuentos de los rubros de Vivienda y Calamidad doméstica
- Forma de Pago
- Secciones que continuarán trabajando
- Vacaciones del personal que continuará laborando
- Varios (servicio de transporte, alimentación, órdenes para medicamentos)

### 14. VACACIONES PROPORCIONALES:

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará en dinero las vacaciones legales en forma proporcional a aquellos trabajadores que después del segundo mes de servicios continuos se retiren o sean despedidos de la Empresa.

## **15. AUXILIO PARA ANTEOJOS:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a los trabajadores que lo necesiten y previa presentación de fórmula que les sea expedida por médicos especialistas de la entidad promotora de salud EPS o la entidad que lo reemplace o particulares reconocidos, para la compra de anteojos, por una sola vez, la suma de \$266.220 para el primer y segundo año de vigencia de la Convención; Además se realizará un aumento igual al IPC más 1 punto, por una sola vez, para el tercer y cuarto año de vigencia de la convención; y un aumento igual al IPC más 1 punto, por una sola vez, para el quinto año de vigencia de la convención; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este auxilio regirá hasta cuando la entidad promotora de salud EPS, o la entidad que lo reemplace, se haga cargo de este servicio.

**PARAGRAFO 1:** Para los trabajadores que permanentemente por razón de su oficio deban usar gafas de seguridad, la Empresa suministrará dichas gafas con lentes adaptados a la respectiva fórmula expedida por especialistas reconocidos, a cada trabajador.

**PARAGRAFO 2:** En caso de rotura de los lentes en accidente de trabajo debidamente comprobado, se reconocerá el valor de éstos hasta un máximo equivalente al valor del auxilio, previa presentación de la factura respectiva.

## **16. GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, en caso de muerte del trabajador, la Empresa entregará a los familiares, debidamente registrados, la suma de \$3.721.130. Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

**PARAGRAFO:** En caso de muerte del trabajador, la Empresa condonará el saldo de calamidad doméstica, el saldo por préstamo para compra de vivienda y el saldo por préstamo para reparación de la vivienda.

## **17. BENEFICIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, en caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa se compromete a mantener afiliados al Plan Médico pactado convencionalmente a los familiares del trabajador inscritos en dicho plan, por un periodo de 24 meses, contados a partir de la fecha de su fallecimiento.

## **18. SEGURO DE VIDA:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa suscribirá una póliza de seguro de vida con una cobertura por muerte natural de \$18.605.643 para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

En caso de muerte accidental, este seguro de vida tendrá una cláusula de doble indemnización.

La prima de Seguro de Vida, hasta las coberturas arriba citadas, será cubierta 100% por la Empresa.

Para el personal que haya superado el periodo de prueba se le ofrecerá la posibilidad de suscribir el seguro por una cobertura mayor pagando el trabajador la diferencia correspondiente al mayor valor de la prima. Una vez presentados todos los documentos exigidos por la compañía de seguros, por parte de los beneficiarios, la Empresa pagará dentro de los 10 días siguientes el valor del seguro.

**PARAGRAFO:** Además la Empresa se compromete a entregar el certificado de la póliza del seguro de vida a cada uno de los trabajadores con vínculo laboral directo, a más tardar el 24 de Marzo de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

## **19. BOTAS DE SEGURIDAD:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará, además de lo establecido por la ley, un par de botas de protección contra accidentes a todos sus trabajadores con vínculo laboral directo. Los trabajadores recibirán estas prendas a razón de un par de botas de seguridad nuevas cada año, contando desde la fecha de la última entrega. El suministro de botas de seguridad se hará por conducto del almacenista.

## **20. UNIFORMES Y TOALLAS:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará anualmente a cada uno de sus trabajadores con vínculo laboral directo cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, uniformes compuestos de camisa y pantalón de un color adecuado y toallas en la siguiente forma: 6 uniformes y 6 toallas por año en los departamentos banbury, cuarto de cementos, fabricación de llantas convencionales, bodega materia prima, vulcanización y mantenimiento, distribuidos así: 3 toallas y 3

uniformes en el mes de Enero y 3 toallas y 3 uniformes en el mes de Julio. 4 uniformes y 4 toallas por año en los demás departamentos de la fábrica, distribuidos así: 2 toallas y 2 uniformes en el mes de Enero, 2 toallas y 2 uniformes en el mes de Julio.

**21. CARNETS DE IDENTIFICACION:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa dotará de carnets de identificación a todos sus trabajadores. Los carnets se expedirán gratuitamente la primera vez y cada vez que la Empresa cambie de sistema o de tipo de identificación. En caso de pérdida el trabajador deberá pagar para obtener la reposición del mismo, la suma de \$ 16.50. En caso de retiro del trabajador deberá devolver el carnet vigente o de lo contrario pagará la suma de \$ 16.50. En caso de pérdida o de no devolución del carnet, también deberá entregar copia de la denuncia presentada ante la autoridad competente al departamento de Relaciones Laborales.

**CAPITULO III  
AUXILIOS PARA FAMILIARES**

**22. AUXILIO DE MATRIMONIO:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará al trabajador, al momento de contraer matrimonio, la suma de \$300.000 para el primer año de vigencia de la Convención, Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención

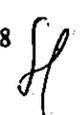
**Reglamentación:**

- A) Se dará sólo por un matrimonio a cada trabajador, excepto en el caso de viudez.
- B) Para el reclamo del auxilio, el trabajador deberá demostrar por cualquier medio legal el matrimonio.

**23. AUXILIO DE MATERNIDAD:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará al trabajador, por motivo del embarazo de su esposa o compañera permanente, registrada en la oficina de relaciones laborales, la suma de \$646.002 para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año

149



inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención

**Reglamentación:**

- A. Este auxilio no se computará en ningún caso como parte del salario.
- B. Se pagará, por una sola vez, a partir del séptimo mes de embarazo.
- C. Si el trabajador convive con una mujer que aparezca registrada en la Empresa con el carácter de compañera suya y debidamente demostrado este hecho a satisfacción de la Empresa, tal compañera tendrá derecho a recibir el auxilio siempre y cuando el trabajador no esté casado con otra persona.
- D. El auxilio no se causará sino una sola vez cada 12 meses y en todo caso la esposa legítima, en concurrencia con la compañera, desaloja a esta última.
- E. Acreditado el hecho con certificado médico, el nacimiento de mellizos, trillizos, etc. si todos estuvieren vivos da derecho excepcionalmente al pago del auxilio por cada uno de los nacidos que permanezcan vivos.
- F. La inscripción fraudulenta de una mujer como compañera o esposa, sin serlo y la inscripción de una compañera existiendo esposa legítima, hacen perder el auxilio.
- G. Inscrita una mujer como compañera, a solicitud del trabajador, la Empresa no podrá abstenerse de reconocerle el auxilio, pero en ningún caso la Empresa aceptará la variación en el nombre de la compañera, para efecto de recibir el auxilio.
- H. El auxilio de que aquí se trata se establece exclusivamente en favor de los trabajadores permanentes al servicio de la Empresa
- I. Además del auxilio monetario convenido, la Empresa concederá 8 días hábiles de permiso remunerado los cuales deberán ser tomados únicamente en la fecha del parto.
- J. Si el nacimiento ocurre en vacaciones éstas se prolongarán por 8 días.



## 24. AUXILIO DE EDUCACION:

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa pagará al trabajador, por concepto de auxilio de educación, lo correspondiente a la siguiente tabla, para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

Descripción	Frecuencia de Pago	1er Año	2do Año	3er Año	4to año	5to año
Incremento	Anual	8,50%	IPC+1	IPC+1	IPC+1	IPC+1
Aux Primaria	Anual	405.022				
Aux Bachillerato	Anual	530.542				
Aux Universitario	Semestral	595.576				
Derechos de grado	En cada ocasión	500.000				

### Reglamentación:

Para auxilios de preescolar y primaria:

- A) Por cada hijo del trabajador, menor de edad y mayor de 3 años y que esté estudiando en preescolar o primaria.

Para Auxilios de Bachillerato:

- A) Para el trabajador y además por cada hijo del trabajador, que esté estudiando enseñanza secundaria y que dependa económicamente del trabajador, según comprobación presentada para el subsidio familiar o en cualquier otra forma legal.

Estos auxilios, de primaria y secundaria, se pagarán a partir del mes de Mayo o Noviembre de cada año, según comprobación de calendario escolar, en la semana siguiente de haber hecho la entrega del formato diligenciado para este fin, el cual es elaborado y suministrado por el departamento de Relaciones Laborales de la Empresa.

Para Auxilios de Universidad y/o Carreras Intermedias:

- A) Por cada hijo del trabajador y/o trabajador que esté cursando estudios universitarios, diplomados o carreras intermedias.
- B) Este auxilio se pagará a partir de los meses de Mayo y Noviembre de cada año en la semana siguiente de haber hecho la entrega del formato diligenciado para este fin, el cual es elaborado y suministrado por el departamento de Relaciones Laborales de la Empresa.

Para todos los auxilios, el trabajador deberá presentar la certificación hasta el 30 de Septiembre de cada año para los casos de los auxilios que se entregan en Mayo y hasta el 31 de Marzo del año siguiente para los casos de los auxilios que se entregan en Noviembre, en caso de NO presentarlo la Empresa automáticamente hará el descuento por nómina del auxilio entregado al trabajador.

Este artículo es independiente del artículo de BECAS y no constituye salario.

**PARAGRAFO:** En el evento de que el trabajador no utilice el auxilio de educación para estudios universitarios, diplomados y/o carreras intermedias establecido en el presente artículo, podrá cederlo a su esposa(o) o compañera(o) permanente, debidamente registrada(o) en el Departamento de Relaciones Laborales. En total la Empresa otorgará hasta un máximo de 42 cupos anuales para estudios universitarios, diplomados y/o carreras intermedias para la esposa(o) y/o compañera(o) del trabajador.

## 25. BECAS:

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará al trabajador, por concepto de becas de educación, lo correspondiente a la siguiente tabla, para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

Descripción	Frecuencia de Pago	1er Año	2do Año	3er Año	4to año	5to año
Incremento	Anual	8,50%	IPC+1	IPC+1	IPC+1	IPC+1
Bec Primaria	Anual	456.971				
Bec Bachillato	Anual	913.945				
Bec Universitaria	Semestral	1.137.327				
Bec Subdotado	Semestral	1.489.238				

### Reglamentación:

- A) La Empresa establece **BECAS**, sin límite, para un hijo de cada trabajador, menor de edad y mayor de 3 años y que se encuentre desarrollando estudios de preescolar o primaria, secundaria, carreras intermedias o universidad, y que dependan económicamente del trabajador, según comprobación presentada para el subsidio familiar o en cualquier otra forma legal, de acuerdo a la reglamentación establecida en este artículo. Estas **BECAS** se pagarán de acuerdo al programa de estudio (semestral en Mayo y Noviembre o anual en Mayo o Noviembre, según comprobación de calendario escolar).
- B) Estas becas no constituyen salario.
- C) Los hijos de trabajadores y/o trabajadores que hubieren perdido el beneficio de la beca, por la no aprobación del curso (excepto casos de enfermedad debidamente comprobados) o por expulsión del plantel educativo y hubiese pasado un año, es decir, cuando ingrese al curso inmediatamente superior en el cual perdió el beneficio.
- D) No se adjudicará más de una beca por grupo familiar es decir por trabajador, excepto las **BECAS** para hijos subdotados y las **BECAS** para los trabajadores estudiando bachillerato, carreras intermedias, diplomados o universidad, las cuales serán adicionales. Las becas adjudicadas a la fecha se reconocerán y respetarán en su asignación actual.
- E) El procedimiento para justificar las becas será presentar el formato diligenciado de escolaridad de la Empresa, adjuntando el certificado de calificaciones aprobado del último año cursado por el aspirante.

MPD

*[Handwritten signature]*

- F) Los jardines infantiles, colegios, institutos o universidades deberán estar debidamente aprobados por el Ministerio de Educación.
- G) El derecho a la beca se pierde si se comprueba fraude en la documentación.
- H) El trabajador deberá presentar la certificación hasta el 30 de Septiembre de cada año para los casos de las BECAS que se entregan en Mayo y hasta el 31 de Marzo del año siguiente para los casos de las BECAS que se entregan en Noviembre, en caso de NO presentarlo la Empresa automáticamente hará el descuento por nómina del valor de la BECA entregada al trabajador.
- I) La BECA para los hijos de los trabajadores será rotativa dentro del grupo familiar de cada trabajador.

**Para hijos Subdotados:**

Estas becas se pagarán a la presentación del certificado de estudios en Institutos especializados. En caso de que por razón de prescripción médica el niño no pueda estudiar, ésta se pagará presentando el certificado del médico especialista, adscrito a la entidad que maneje el Plan de Servicio Médico para familiares.

**PARÁGRAFO:** En el evento que el trabajador no utilice la beca para estudios universitarios y/o carreras intermedias establecida en el presente artículo, podrá cederla a su esposa(o) o compañera(o) permanente, debidamente registrada(o) en el Departamento de Relaciones Laborales. En total la Empresa otorgará hasta un máximo de 42 cupos anuales para estudios universitarios y/o carreras intermedias para la esposa(o) y/o compañera(o) del trabajador.

**26. AUXILIO DE DEFUNCION:**

A partir de la vigencia de la Convención, Los trabajadores con vínculo laboral directo, con ocasión del fallecimiento de los padres, la esposa o compañera registrada en la oficina de Relaciones Laborales y los hijos legalmente reconocidos, tendrán derecho a un auxilio monetario por la suma de \$1.252.781 para el primer año de vigencia de la Convención, Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

189

9

Además del auxilio monetario, la Empresa suministrará dos buses para el servicio de transporte de familiares a los actos de entierro (fallecimiento de los padres, la esposa o compañera registrada en la oficina de Relaciones Laborales, los hijos legalmente reconocidos y que dependan económicamente del trabajador). Si el entierro se efectúa en una ciudad diferente a la sede del trabajador, la Empresa reconocerá en dinero el valor equivalente de acuerdo a las tarifas que se pagan en Cali. Para tener derecho a este auxilio el trabajador deberá presentar copia de la partida de defunción y la prueba correspondiente del parentesco con la persona fallecida.

La Empresa además concederá al trabajador cinco (5) días hábiles de permiso remunerado por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañera (o) permanente o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. En caso de que la defunción ocurra fuera del departamento sede de la Empresa, se concederá al trabajador seis (6) días hábiles de permiso remunerado.

**PARAGRAFO:** Cuando quiera que el permiso por defunción de familiares coincidiera con época de vacaciones, incapacidad decretada por la entidad promotora de salud EPS o la entidad que lo reemplace, domingos, festivos o descansos compensatorios, la Empresa reconocerá el salario correspondiente al permiso a que hubiere tenido derecho el trabajador. Entendiéndose que en ningún caso se causará doble pago por haber utilizado dicho permiso en los días domingos y festivos.

## **27. SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa afiliará a los familiares del trabajador, detallados más adelante, a un Plan de Servicios de Salud que ofrezca a sus afiliados los siguientes servicios básicos:

- A. Consulta médica ambulatoria (médico familiar y especialistas).
- B. Exámenes de Laboratorio.
- C. Servicios radiológicos y otros exámenes especializados.
- D. Servicio de urgencia.
- E. Gastos de hospitalización.
- F. Cirugía y pequeña cirugía.

Esta entidad será determinada de común acuerdo entre Empresa y Sindicato teniendo en cuenta la calidad del servicio y los costos del mismo.

Los familiares que tendrán derecho a la afiliación al Plan Médico son:

**Trabajadores casados:** Esposa(o) o compañera(o) e hijos que dependan económicamente del trabajador y estén debidamente registrados en la Oficina de Relaciones Laborales.

**Trabajadores solteros:** El padre y la madre que dependan económicamente del trabajador y estén debidamente registrados en la Oficina de Relaciones Laborales. Las primas o costos del Plan Médico serán cubiertos en su totalidad por la Empresa. Así mismo la Empresa cubrirá todos los excedentes que se generen en los casos de exámenes de laboratorio, servicios radiológicos, otros exámenes especializados, servicio de urgencia, gastos de hospitalización, cirugía y pequeña cirugía, con la excepción de los excedentes por derechos de habitación y aquellos gastos no esenciales o suntuarios en la hospitalización. Además se entiende que el Plan estará restringido por las exclusiones generales establecidas en el contrato que se firme con la respectiva entidad. Las franquicias establecidas para consulta externa serán pagadas por el trabajador. El trabajador que haga uso fraudulento del servicio de salud, perderá el derecho de este beneficio. Este Plan Médico cubrirá a los trabajadores de Cali, Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga y Medellín. La Empresa garantizará a la entidad con quien se contraten los servicios, los pagos que por concepto de excedentes le corresponda pagar al trabajador.

#### **PARAGRAFO 1: FONDO DE CANCER:**

A partir de la vigencia de la Convención la Empresa destinará la suma de \$35.930.324 para el primer año de vigencia de la Convención, Además se realizará un aumento anual igual al IPC más 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención, para atender los casos de Cáncer diagnosticados y tratados por los médicos adscritos a la entidad con la cual se encuentran contratados los servicios médicos para familiares; a los valores anteriores se adicionarán los saldos sin utilización de las vigencias anteriores del Fondo para Cáncer.

La Empresa informará trimestralmente el valor del saldo al Sindicato.

**PARAGRAFO 2:** La Empresa reconocerá los excedentes por concepto de fisioterapia, ortóptica y terapia del lenguaje cuando sean ordenados por los médicos adscritos al Plan de Salud. Además cuando el médico de familia ordene un tratamiento psicológico



por ser este servicio una exclusión del Plan Actual, la Empresa reconocerá el excedente hasta por un total de 10 sesiones por grupo familiar por año. Las sesiones no utilizadas en el año se acumularán para el siguiente año durante la vigencia de la Convención.

**PARAGRAFO 3: EXAMENES ESPECIALIZADOS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA:** La Empresa mantendrá la política de subsidiar los casos en que el trabajador, por orden de la Entidad promotora de salud EPS o la entidad que la reemplace, o sus familiares (se considera el grupo familiar registrado ante la Empresa, para trabajadores casados: esposa(o) o compañera(o) permanente e hijos que dependan económicamente del trabajador, y para trabajadores solteros: los padres) por orden de la entidad que administra el Plan de Salud tengan que desplazarse a otra ciudad dentro del país, diferente a su sede, para recibir tratamiento quirúrgico y/o exámenes especiales cuando estos gastos no fueren reconocidos por estas entidades.

Así mismo cuando el trabajador o un familiar tenga que desplazarse a otra ciudad fuera del Departamento de su sede y dentro del País, la Empresa reconocerá viáticos al trabajador por la suma de \$149.871 diarios durante el periodo comprendido entre el primero y segundo año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento igual al IPC más 1 punto, por una sola vez, para el tercer y cuarto año de vigencia de la convención; y un aumento igual al IPC más 1 punto, por una sola vez, para el quinto año de vigencia de la convención; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Además se suministrarán los tiquetes aéreos correspondientes.

**PARAGRAFO 4: ENFERMEDADES CONGENITAS:** La Empresa cubrirá los costos de las intervenciones quirúrgicas de hernia inguinal y abdominal y circuncisión cuando estos no fueren reconocidos por la entidad administradora del Plan de Salud por ser consideradas congénitas para el grupo familiar registrado ante la Empresa así: para trabajadores casados, esposa(o) o compañera(o) permanente e hijos que dependan económicamente del trabajador y para los trabajadores solteros, los padres.

#### **28. BONIFICACIÓN FAMILIAR POR FALLECIMIENTO:**

A partir de la vigencia de la Convención, en caso de muerte del trabajador, la Empresa reconocerá a la esposa o compañera permanente e hijos o en ausencia de éstos, a sus padres, una bonificación equivalente al valor de la indemnización, que le correspondería al trabajador, según la tabla del artículo 2 "Estabilidad".

Este valor se otorgará siempre y cuando el núcleo familiar a quien le correspondería la bonificación, esté debidamente registrado en el departamento de Relaciones Laborales

## CAPITULO IV OTROS BENEFICIOS

### 29. PLAN DE VIVIENDA:

A partir de la vigencia de la presente Convención, el valor individual para **COMPRA DE VIVIENDA** será por la suma de \$48.974.713, para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará aumento anual del 10% sobre el valor establecido del año inmediatamente anterior; este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

La Empresa destinará un fondo para compra, reparación, mejora o deshipoteca de vivienda, equivalente a los valores individuales de la tabla que se muestra a continuación:

Año Convención	No. Valores Individuales para compra
1er Año	20
2do Año	25
3er Año	25
4to Año	30
5to Año	25

El Comité de Vivienda asignará estos préstamos de acuerdo al reglamento adjunto:

#### **Reglamentación General aplicable para todos los tipos de préstamos de vivienda:**

- A) El Comité de vivienda estará compuesto por 2 representantes de la Organización Sindical, elegidos por la Junta Directiva y 2 representantes de la Administración de la Empresa, reuniéndose mensualmente para evaluar los casos y solicitudes.
- B) Para tener derecho a los préstamos de vivienda, es requisito indispensable que el trabajador sea el propietario de la vivienda.
- C) Se tomará como base la historia de préstamos de vivienda que se encuentra en el Departamento de Relaciones Laborales.

MB

- D) La amortización a través del auxilio de cesantías, se abonará al menor valor que por conceptos de vivienda tenga el trabajador, en la fecha de la respectiva pignoración y si hubiere un excedente del auxilio de cesantías este valor se abonará al saldo del préstamo de compra de vivienda.
- E) Los préstamos se harán con intereses del 4% anual.
- F) Las cuotas de amortización se pagarán por semana y se deducirán directamente del pago, entendiéndose que es 1 día de salario básico cuando se tiene un solo préstamo. Para el caso de 2 préstamos simultáneos, el descuento será de ½ día de salario básico por cada concepto.
- G) El trabajador beneficiario de un préstamo pignoraré a favor de la Compañía el auxilio de cesantías. Esta se liquidará cada año y se abonará a la deuda, exceptuando los casos de préstamos efectuados en el último trimestre del año inmediatamente anterior.
- H) Los valores del fondo, de cada tipo de préstamo, no serán acumulados de un año a otro.
- I) El Comité de Vivienda vigilará la correcta inversión del préstamo y en caso de que no se justifique, éste no se hará efectivo.
- J) Se puede dar uso de cualquiera de los tipos de préstamos de vivienda para liberar la casa de gravámenes hipotecarios (**deshipoteca**), previa comprobación de la hipoteca, presentando los siguientes documentos:
  - a. Constancia del pago en un plazo no mayor a 30 días.
  - b. Respaldar la deuda a través de un Pagaré.
- K) El valor del préstamo se entregará una vez el Comité de Vivienda apruebe el monto en la fecha establecida.

#### **Reglamentación para Compra de Vivienda:**

- A) A los trabajadores que actualmente tengan vínculo laboral directo con GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. y que no se han beneficiado del préstamo de vivienda, se les aplicará el **100%** del valor del préstamo individual acordado en este artículo según año de la vigencia convencional por una única vez excepto lo estipulado en el literal C) de este reglamento.

MPA



B) La asignación se hará con base al número de préstamos asignados para cada año de vigencia de la Convención Colectiva así:

Período	% Asignación
Enero-Abril	33%
Mayo-Agosto	33%
Septiembre-Diciembre	34%

C) El trabajador con vínculo laboral directo con la Empresa tendrá derecho a un nuevo préstamo para compra de vivienda, cuando la haya perdido por evento de fuerza mayor o caso fortuito (Artículo 1 Ley 95 de 1890) y/o por divorcio definido legalmente, y/o por cesación de efectos civiles del matrimonio católico, sujeto este préstamo a las restricciones en cuanto al término de la solicitud, teniendo prioridad quienes no hayan recibido un préstamo de adquisición de vivienda.

D) Se puede utilizar este préstamo de Compra de Vivienda para cancelación de la deuda por vivienda adquirida en corporaciones, bancos, cooperativas, o entidades debidamente aprobadas.

E) El trabajador sólo tendrá derecho a recibir el préstamo para compra de vivienda a partir de una antigüedad de 2 años, sometiéndose a un listado, el cual será controlado por el Comité de Vivienda; esto aplica para el caso de ex-trabajadores que hayan ingresado de nuevo a la compañía tomándose los periodos del nuevo contrato.

F) Una vez que el Comité de Vivienda apruebe en un principio el préstamo, el trabajador debe presentar los siguientes documentos:

1. Certificado de Tradición del inmueble que desea adquirir y que cubra un lapso no inferior de 20 años.
2. Promesa de Compraventa del inmueble.

**Si se trata de construcción en lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge:**

1. Certificado de Tradición del inmueble que desea adquirir y que cubra un lapso no inferior de 20 años.
2. Planos de la obra proyectada.
3. Es requisito que el lote esté libre de gravámenes hipotecarios.

**Para cancelación de gravámenes hipotecarios:**

1. Comprobación de la hipoteca.
2. Certificado de Tradición del inmueble.

**Si se trata de casos de pérdida de la vivienda por una fuerza mayor, caso fortuito o por divorcio definido legalmente y/o por cesación de efectos civiles del matrimonio católico:**

1. Demostrar la fuerza mayor, el caso fortuito o el divorcio definido legalmente.
- G) Una vez concedido el préstamo por el Comité de Vivienda, se remitirán los documentos presentados al abogado de la Compañía para su estudio y legalización.
- H) Si los documentos de dominio y libertad del inmueble o las escrituras que exija el abogado no estuvieren en forma legal, la Empresa lo comunicará así al trabajador para que subsane en un tiempo prudencial los errores, vicios o irregularidades de la titulación. Si esto no fuere posible se prescindirá del préstamo y el trabajador no tendrá derecho a reclamación alguna por los gastos que haya efectuado.
- I) Todo préstamo para compra, construcción o deshipoteca de la vivienda se hará con garantía hipotecaria sobre el inmueble de propiedad del trabajador o de su esposa(o).
- J) Los gastos de escritura para la constitución de la hipoteca, de su cancelación, registro, seguro de vida e incendio, etc. serán por cuenta del beneficiario del préstamo. Para este efecto la Empresa hará préstamos especiales que se adicionarán al valor del préstamo de vivienda y no requerirá amortización adicional. Los honorarios del abogado serán por cuenta de la Empresa hasta 2 veces por trabajador.
- K) El trabajador beneficiario de un préstamo pignoraré a favor de la Empresa las cesantías. Esta se liquidará cada año y se abonará a la deuda. También constituirá seguros de vida e incendio cuyas pólizas cederá a la Empresa mientras dure el préstamo; la Empresa entregará copia de dicha póliza al trabajador.
- L) La garantía hipotecaria solo podrá hacerse efectiva en caso de atraso en el pago de 4 o más mensualidades.
- M) En caso de despido con o sin justa causa del trabajador se hará una revisión en el Comité de Vivienda, en caso de que con su liquidación de prestaciones sociales no cancele el saldo de la obligación, a fin de estudiar la posibilidad de que continúe

HP9

8

amortizando la deuda dentro de lo estipulado en el literal E) y F) del reglamento general.

- N) La suma prestada para construcción de vivienda se entregará en su totalidad en el momento de aprobación de dicho préstamo previa presentación de la escritura de hipoteca.
- O) Para los casos de compra, la Empresa entregará el dinero del préstamo aprobado contra la presentación de la escritura de hipoteca.

#### **Reglamentación para Mejora de Vivienda:**

- A) Los trabajadores que se han beneficiado del préstamo para compra de vivienda, tendrán derecho al **40%** del valor del préstamo individual, según vigencia de convención.
- B) Solamente podrá solicitar préstamo para mejora con un mínimo de 3 años posteriores a la fecha en que el Comité de Vivienda adjudicó el préstamo para Compra de Vivienda.
- C) Una vez el Comité de Vivienda apruebe en un principio el préstamo, el trabajador debe presentar pagaré firmado, con la firma autenticada en notaria.

#### **Reglamentación para Reparación de Vivienda:**

- A) A partir de la vigencia de la convención, la Empresa tendrá un fondo para Préstamos de Reparación para los trabajadores que se hayan beneficiado de un préstamo para compra de vivienda y un préstamo para mejora de vivienda.
- B) El valor anual de este fondo es por **\$110.000.000** para el primer año de vigencia de la Convención. Además se realizará aumento anual del 10% sobre el valor establecido del año inmediatamente anterior; este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.
- C) El valor de este préstamo será equivalente al **20%** del valor acordado como préstamo para compra de vivienda, según año de vigencia de convención.
- D) Para obtener el préstamo de reparación se requiere haber trabajado al servicio de la Empresa, como mínimo 4 años. Una vez el Comité de Vivienda apruebe en un

principio el préstamo, el trabajador debe presentar pagaré firmado, con la firma autenticada en notaria.

- E) Se dará prioridad a los casos de reparación urgente, préstamos que se adjudicarán previa comprobación mediante visita domiciliaria realizada por el comité de vivienda.
- F) Para reparación de vivienda, se tomarán en cuenta adecuación de vivienda por daños ocasionados por desastres naturales, daños ocasionados por el tiempo de la vivienda, ampliaciones o enlucimiento.
- G) La suma prestada para reparación se entregará una vez el Comité de Vivienda realice la visita domiciliaria.
- H) No se otorgará un segundo préstamo para reparación a quien no hubiere cancelado totalmente el primero.
- I) En la visita domiciliaria se evalúa la necesidad de la mejora, previa solicitud escrita hecha por el trabajador al Comité de Vivienda donde se anotará en el listado de Reparación de Vivienda: código, nombre del trabajador, fecha de ingreso, antigüedad en la Empresa, fecha de solicitud, porcentaje y valor del cupo disponible de vivienda, saldo y porcentaje de los saldos de vivienda, reparación y en la columna razón, DESHIPOTECA O REPARACIÓN.

Se establece el siguiente procedimiento para las visitas y para la asignación del puntaje, que una vez sumado determinará la prioridad en el listado, siendo la primera prioridad el puntaje más alto y así sucesivamente (se deben tener en cuenta todos los requisitos exigidos para la erogación del préstamo). Todas las solicitudes del listado serán estudiadas y se decidirán de acuerdo a la siguiente puntuación.

1. Se asignará un 1 punto por cada año de trabajo con la Empresa.
2. 3 puntos por la esposa(o) o compañera(o) permanente registrada(o) ante la Empresa.
3. 5 puntos por cada hijo menor de 18 años soltero debidamente registrado en la Empresa y que dependa económicamente del trabajador, para los trabajadores casados o con compañera(o) permanente registrada(o) ante la Empresa,
4. 2 puntos por cada uno de los padres vivos que dependan económicamente del trabajador, para los trabajadores solteros.
5. Además se calificará la visita domiciliaria para verificar la inversión del préstamo de la siguiente manera:

MB

- a. Para mejora por graves daños en la vivienda o cuando se afecte la salud de la familia del trabajador, 40 puntos.
- b. Para deshipoteca por primera vez, 35 puntos.
- c. Para deshipoteca, después de la primera adjudicación, 30 puntos.
- d. Para mejora por ampliación por crecimiento de la familia, 20 puntos.
- e. Para mejora por enlucimiento o remodelación, 10 puntos.
- f. Para mejora por construcción de pisos adicionales, 5 puntos.
- g. En caso de igual puntaje, se dará prioridad a la persona con más tiempo de trabajo con la Empresa.

**PARÁGRAFO:** Las partes acuerdan que una vez agotado el fondo de reparación, el valor del fondo destinado a los préstamos para compra de vivienda que no se utilice, podrá distribuirse en préstamos de reparación de vivienda.

### **30. PRESTAMOS PARA CALAMIDAD DOMESTICA:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa hará préstamos a sus trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 2 meses, por un valor máximo equivalente a 35 días de salario básico, para atender los gastos de prótesis dental y las calamidades o necesidades que a juicio de la Empresa justifiquen esta cooperación económica. El reintegro se hará mediante abono semanal equivalente al 50% del salario básico de un día, respetando en todo caso el salario mínimo y la parte del salario que la ley declare inembargable.

**PARAGRAFO 1:** Para tener derecho a esta prestación en los casos que requieran intervención médica u odontológica, será necesaria la presentación de un certificado expedido por un profesional que acredite la necesidad del tratamiento.

**PARAGRAFO 2:** Los préstamos para consecución de medicamentos alopáticos y/o alternativos serán efectuados mediante órdenes de entrega expedidas por la Empresa, a través de alguna entidad legalmente aprobada para tal efecto y que asegure un buen servicio.

**PARAGRAFO 3:** La Empresa considerará préstamos por encima del máximo mencionado en la cláusula anterior, únicamente en los siguientes casos y previa comprobación del hecho:

- A. Defunción de esposa o compañera, hijos o padres del trabajador y hermanos.
- B. Pérdidas ocasionadas por incendio, inundación, robo y sismo.

- C. Medicamentos entregados mediante orden de la Empresa.
- D. Intervenciones quirúrgicas de los padres del trabajador con vínculo laboral directo, previa comprobación de la hospitalización.

En estos casos la Empresa podrá solicitar un sistema especial de pago que garantice el reembolso de la deuda en un plazo máximo de 24 meses sin aumentar la cuota semanal.

## **CAPITULO V HORARIOS, SUSPENSIONES DE TRABAJO**

### **31. CAMBIOS DE TURNO:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, todos los cambios de turno serán cada ocho días, salvo caso de fuerza mayor en que la Compañía podrá programar los turnos a su mejor conveniencia.

**PARAGRAFO:** Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir (Artículo 64 Código Civil, subrogado Ley 95 de 1890, artículo 1).

### **32. TIEMPOS DE ALIMENTACION:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, en los turnos seguidos el horario de trabajo será de 7 horas y 30 minutos y los trabajadores tendrán un tiempo máximo de 30 minutos para tomar los alimentos y regresar a su sitio de trabajo. Se entiende que con dicho período se completan las 8 horas diarias de la jornada. La Empresa se obliga a remunerar este período de tiempo destinado a la alimentación entre las dos fracciones de la jornada.

### **33. HORARIO DE BUSES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa conviene en controlar los horarios de buses de tal manera que el personal llegue a la fábrica con una anticipación no mayor de 20 ni menor de 15 minutos, salvo casos de fuerza mayor o reglamentación especial para primer turno por servicio de desayuno.

### **34. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, cuando el trabajador se presente al turno respectivo y éste no pudiere cumplirse se le dará la oportunidad de reponer el

tiempo perdido en el turno inmediatamente siguiente, pagándole la Empresa 2 horas con el salario básico del tiempo que se estima empleó el trabajador en ir a la fábrica y regresar a la casa sin ser ocupado en el turno programado.

**35. DESCANSO DOMINICAL Y TRABAJO DOMINICAL HABITUAL:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, entiéndase para efectos del presente acuerdo que el Sistema de Trabajo Continuo 7 días establecido entre las partes, se refiere al trabajo 6X1 (6 días de trabajo, por 1 día de descanso en la semana) y los cambios de turno se harán después del día de descanso.

La Empresa podrá aplicar un régimen de operación continua de 7 días de trabajo a la semana, en las áreas de trabajo de la Compañía donde se necesite y podrá ser implementado total o parcialmente. Este sistema incluye como días de trabajo todos los domingos y festivos del año, excepto los siguientes días: 1° de Enero, Jueves Santo, Viernes Santo, Domingo de Resurrección o de Pascua, 1° de Mayo, 8 de Diciembre y 25 de Diciembre de cada año; éstos días señalados se pagarán a cada trabajador con el salario variable.

En las áreas en que no se trabaje con un régimen de operación continua de 7 días de trabajo a la semana, la Empresa respetará el principio general contenido en el artículo 172 del Código Sustantivo de Trabajo, reformado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990, sin perjuicio de las excepciones consagradas en el artículo 175 del Código Sustantivo de Trabajo, reformado por el artículo 27 de la Ley 50/90; si estas normas fueren reformadas o reglamentadas por el Congreso y/o Gobierno Nacional se entiende que se aplicarán las nuevas leyes.

**PARÁGRAFO 1.** La Empresa podrá suspender la aplicación del Sistema de Operación Continua de 7 días de trabajo a la semana, total o parcialmente en las áreas donde se encuentre implementado, así como implementarlo nuevamente, cuando se requiera, respetando la reglamentación acordada.

## **CAPITULO VI SINDICALES**

**36. AUXILIO AL SINDICATO:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa entregará al Sindicato, en la tercera semana del mes de Enero de cada año, un Auxilio Económico equivalente a la suma de \$11.434.623 para el primer año de vigencia de la convención, Además se realizará un aumento anual igual al IPC; entendiéndose que el

HPD

IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

### **37. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, para atender las actividades relacionadas con la Organización Sindical, la Empresa concederá 6 permisos rotativos permanentes semanales remunerados, para 6 miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla, durante la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, los cuales serán rotados semanalmente a discreción de la programación que mensualmente haga el Sindicato, con excepción de los días de reunión de Junta Directiva, donde podrán asistir todos sus integrantes.

El resto de los miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla que no estén en permiso rotativo semanal a que se refiere este artículo, permanecerán laborando en los cargos asignados y turnos correspondientes.

También concederá permiso remunerado a los representantes de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla que integren las comisiones de casino y seguridad industrial por el día mensual en que se celebren las reuniones, de acuerdo a la programación que establezcan la Empresa y el Sindicato.

**PARAGRAFO 1:** La Empresa aceptará que dentro de la rotación semanal, eventualmente 2 miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla que no estén en permiso rotativo remunerado y que requieran atender cualquier diligencia relacionada con la actividad sindical, puedan disponer del permiso máximo por 2 días y entregarlo a la Empresa al final de la semana, luego de haber sido utilizados.

**PARAGRAFO 2:** La Empresa reconocerá que los permisos sindicales serán liquidados con el recargo nocturno correspondiente al turno, en el cual esté programado por la Empresa el Directivo Sindical.

### **38. PERMISOS REMUNERADOS PARA CONGRESOS NACIONALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá permiso sindical remunerado para la asistencia a congresos federales y confederales al número de directivos sindicales que corresponda según lo previsto en el Decreto 2655 de 1954, por una sola vez durante el periodo comprendido entre el primero y segundo año de vigencia de la convención, por una sola vez durante el periodo comprendido entre el

MPA

tercero y cuarto año de vigencia de la convención y por una sola vez para el quinto año de vigencia de la convención y con duración igual a la del congreso en el caso de los federales y en el caso de los confederales con duración igual a la del congreso y un día antes. Estos permisos se pagarán con base al promedio diario establecido para la última liquidación de prima de servicios.

**PARAGRAFO 1:** Tratándose de congresos confederales y con la misma limitación del número de delegados antes citada, la Empresa reconocerá pasajes aéreos de ida y regreso y viáticos para cada uno de los delegados por la suma de **\$143.830 diarios** por una sola vez para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

**PARAGRAFO 2:** En caso que el congreso sea a nivel regional, excepto la ciudad de Cali, únicamente se concederán viáticos para cada uno de los delegados, por un valor de **\$71.915 diarios** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención

### **39. PERMISOS REMUNERADOS PARA PLENUMS FEDERALES Y CONFEDERALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permisos remunerados a 3 directivos sindicales, con duración igual a la del congreso en el caso de los federales, y un día antes y otro después en el caso de los confederales. Además reconocerá pasajes aéreos de ida y regreso y viáticos a cada uno de los delegados en el caso de los confederales por la suma de **\$150.001 diarios** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al 50% del IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención. Estos permisos se pagarán con base al promedio diario establecido para la última liquidación de prima de servicios.

**PARAGRAFO 1:** En caso que el plénum sea a nivel regional, únicamente se concederán viáticos para cada uno de los delegados por un valor de **\$75.001 diarios** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al 50% del IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

#### **40. PERMISOS PARA CURSOS SINDICALES INTERNACIONALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permisos remunerados a 2 miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla, en cada ocasión, para la asistencia a cursos o intercambios sindicales internacionales por la duración del curso, durante la vigencia de la presente convención. Estos permisos remunerados se pagarán al directivo sindical designado a asistir al curso o intercambio sindical, con base en el promedio diario establecido para la última liquidación de la prima de servicios.

**PARAGRAFO 1:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá viáticos para cada uno de los directivos por valor de **\$176.472 diarios** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al 50% del IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

#### **41. PERMISOS REMUNERADOS PARA ACTIVIDADES EDUCATIVAS NACIONALES O REGIONALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permisos remunerados, que se pagarán con base al promedio diario establecido para la última liquidación de la prima de servicios, hasta por un total de **225 días-hombre** para cada año de vigencia de la convención. Estos permisos se concederán a los miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla, que el Sindicato designe para asistir a estas actividades nacionales o regionales, hasta un total de 4 Directivos Sindicales en cada ocasión. Además la Empresa reconocerá **13 tiquetes aéreos de ida y regreso para cada año de vigencia** de la convención, para asistir a estas actividades.

**PARAGRAFO 1:** Los viáticos para actividades nacionales serán de **\$143.830 diarios** para cada uno de los directivos en el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al **50% del IPC**; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

#### **42. REPRESENTACION SINDICAL:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, en caso que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, partes y Derivados de estos Procesos, SINTRAINCAPLA, deje de tener la representación de los trabajadores de la Empresa, los beneficios acordados en la Convención Colectiva de Trabajo que se firma, se otorgarán al Sindicato que tenga

la representación legal, previa constatación del Ministerio del Trabajo. Se entiende que la otorgación se efectuará para aquellos beneficios pendientes de utilización en el momento del cambio de la representación sindical.

#### **43. PERMISOS SINDICALES PARA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permisos remunerados a los miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla, que sean elegidos como delegados a la Asamblea Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de Estos Procesos "SINTRAINCAPLA" por el tiempo que dure la Asamblea, un día antes y un día después, sin exceder de 7 delegados en cada ocasión y de 4 Asambleas por año. Además reconocerá tiquetes aéreos de ida y regreso y viáticos para cada uno de sus delegados, por la suma de **\$143.830 diarios** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al **50% del IPC**; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención. Estos permisos se pagarán con base al promedio diario establecido para la última liquidación de prima de servicios.

**PARAGRAFO 1:** En el evento que la Asamblea Nacional de Delegados de **SINTRAINCAPLA** sea a nivel regional se concederá permisos por el tiempo que dure la Asamblea y viáticos diarios por un valor de **\$71.915 diarios** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al **50% del IPC**; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

**NOTA ACLARATORIA:** Cuando sean utilizados los permisos sindicales referidos en alguno o algunos de los artículos 36, 37, 38, 39 y 41 de la actual convención colectiva de trabajo, se garantizará que como mínimo 5 miembros de la Subdirectiva Seccional y/o Directiva Nacional de Sintraincapla, estén laborando todos los días en los cargos asignados y turnos correspondientes, con excepción de los días de reunión de Junta Directiva, donde podrán asistir todos sus integrantes.

#### **44. PERMISOS COMISION NEGOCIADORA:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permisos remunerados con el salario variable individual a los trabajadores de GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.

legalmente nombrados Miembros o Asesores de la Comisión Negociadora durante las etapas de arreglo directo, prórroga de arreglo directo y período posterior a la etapa de arreglo directo.

**PARAGRAFO 1:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permisos remunerados hasta por un total de 14 días cada uno, para 3 trabajadores de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos Procesos "SINTRAINCAPLA" con el fin de participar en la redacción del pliego de peticiones. Este permiso se pagará con el salario promedio de la última prima de servicios.

#### **45. ASAMBLEA GENERAL SINDICATO DE INDUSTRIA:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa no programará a los trabajadores afiliados al Sindicato de Industria para trabajar los días en los que el Sindicato de Industria programe Asamblea General (4 Asambleas por año).

**PARAGRAFO:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa Goodyear de Colombia S.A. se compromete con el Sindicato de Industria a pagar estos días con su respectivo salario variable a cada trabajador.

#### **46. INFORMACION AL SINDICATO:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa a nivel nacional entregará trimestralmente en Enero, Abril, Julio, Octubre de cada año al Sindicato una relación de todo el personal cobijado por la Convención, en el cual se especifique nombre, código, número de cédula, fecha de nacimiento y fecha de ingreso, además suministrará un listado de Ingresos y Egresos de personal a la Convención ocurrida durante cada trimestre.

#### **47. CARTELERAS SINDICALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa autorizará en un lugar visible de su Planta de Yumbo 2 carteleras para el sindicato con fines educativos e informativos y que será de manejo y responsabilidad de la Junta Directiva. En ningún caso se utilizarán las carteleras para efectuar agravios a ejecutivos, directivos o empleados de la Empresa.

#### **48. CUOTAS SINDICALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa hará la deducción de la cuota sindical ordinaria que trata el Decreto Legislativo 2351 de 1965 a todos los trabajadores de la Fábrica no sindicalizados que se benefician de la presente Convención, salvo que

estos manifestaren por escrito su voluntad de no beneficiarse de ella; la Empresa descontará a los trabajadores sindicalizados las cuotas extraordinarias que ordenare la Asamblea del Sindicato según la mayoría especial y previo el cumplimiento de los demás requisitos señalados por el artículo 23 del citado Decreto Legislativo 2351. Las multas que imponga el Sindicato se asimilarán a las cuotas extraordinarias. La Organización Sindical deberá pasar una carta a la Empresa solicitando el descuento de las cuotas sindicales extraordinarias y copia de la parte pertinente del acta de la asamblea donde se aprobaron dichas cuotas, que incluya: encabezado, orden del día, verificación del quórum y propuesta de descuento debidamente aprobada por la asamblea, con el fin de efectuar el respectivo descuento.

**PARAGRAFO:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa descontará como cuota sindical ordinaria, la cantidad en porcentaje que esté establecida en los estatutos del Sindicato debidamente aprobados por el Ministerio de Trabajo. En todo caso este porcentaje será sobre el salario básico semanal de cada uno de los trabajadores. Las cantidades correspondientes serán entregadas al tesorero de la Organización Sindical, cumplidos ya como están los requisitos exigidos por el Decreto Legislativo No. 2351 de 1965 (acogido a la Ley 48 de 1968).

#### **49. DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa aumentará la cobertura del seguro de vida en su indemnización por muerte natural o por muerte accidental por 3 veces las coberturas pactadas para el resto de personal.

#### **50. CERTIFICADOS DE PAZ Y SALVO DEL SINDICATO:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa informará al Sindicato una vez de por terminado el Contrato de Trabajo de un trabajador afiliado a la Organización Sindical, para que dentro de las 36 horas siguientes a la fecha del aviso el Sindicato entregue a la Empresa un Certificado de Paz y Salvo o la autorización del trabajador para descontar de su salario o prestaciones sociales los valores que adeude; de no hacerlo la Empresa asumirá el monto de la deuda.

#### **51. DESCUENTO DE AUMENTOS DE SALARIOS POR BENEFICIOS DE CONVENCION:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa descontará al personal sindicalizado y al no sindicalizado que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor correspondiente al aumento de salarios de los 3 primeros días para cada año de vigencia de la convención. Dicho valor será entregado al tesorero de la Organización Sindical. Además, el trabajador no sindicalizado que no esté de acuerdo con dicho descuento reclamará directamente a la Organización Sindical, quien reintegrará el valor

MS

correspondiente a los reclamantes, dentro de los primeros 15 días siguientes después de efectuado el descuento.

#### **52. PRESTAMO AL SINDICATO:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa hará un préstamo al Sindicato por valor de **\$25.683.779** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención, con doce (12) meses de plazo en cada ocasión y sin intereses. El desembolso de este préstamo lo entregará la Empresa a la Tesorería del Sindicato en la tercera semana del mes de Enero de cada año.

El sindicato devolverá el valor del préstamo 15 días después de haberse vencido los 12 meses de plazo.

### **COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE GOODYEAR**

#### **53. PERMISOS COOPERATIVA:**

A partir de la vigencia de la Convención la Empresa concederá permisos cooperativos remunerados a los Afiliados al Sindicato y que sean miembros del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia de la Cooperativa, hasta por un total de **70 días-hombre** para cada año de vigencia de la Convención a petición escrita del Sindicato formulada con anticipación no inferior a un día.

Estos permisos serán liquidados con el respectivo recargo nocturno de acuerdo con el turno correspondiente programado por la Empresa.

#### **54. CONGRESOS O EVENTOS COOPERATIVOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá pasajes aéreos de ida y regreso y viáticos por valor **\$143.830 diarios** para el primer año de vigencia de la convención a 2 delegados que sean Afiliados al Sindicato para asistir a **2 congresos o eventos por cada año de vigencia de la Convención**. Además se realizará un aumento anual igual al **50% del IPC**; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención. Estos permisos serán liquidados con base en el promedio diario establecido para la última liquidación de prima de servicios.

179

**PARAGRAFO:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá viáticos diarios por valor de \$71.915 para el primer año de vigencia de la convención para Congresos o Eventos cooperativos regionales. Además se realizará un aumento anual igual al 50% del IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

**55. CERTIFICADOS DE PAZ Y SALVO DE LA COOPERATIVA:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa informará a la Cooperativa una vez de por terminado el contrato de trabajo de un trabajador afiliado a la Cooperativa para que dentro de las 36 horas siguientes a la fecha del aviso, la Cooperativa entregue a la Empresa un Certificado de Paz y Salvo o la autorización del trabajador para descontar de su salario o prestaciones sociales los valores que adeude; de no hacerlo la Empresa asumirá el monto de la deuda.

**CAPITULO VII  
VARIOS**

**56. PROTECCION A CONDUCTORES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa afiliará a una agremiación de motoristas que garantice buenos servicios a sus afiliados, a los motoristas que por razón de sus funciones utilicen vehículos de la Empresa.

**57. BONIFICACION POR INVALIDEZ:**

A partir de la vigencia de la Convención al personal que sea retirado del servicio por haberle sido concedida su pensión de invalidez, la Empresa le reconocerá por una sola vez, una bonificación equivalente a **\$25.017.509** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC + 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

**58. BONIFICACIONES PARA EL PERSONAL QUE SE PENSIONE:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá una bonificación especial por valor de **\$18.763.130** para el primer año de vigencia de la convención, al trabajador que le sea reconocida su pensión. Además se realizará un aumento anual igual al IPC + 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

MPA



**59. CASINO:**

A partir de la vigencia de la Convención, el trabajador pagará al contratista del Casino la cantidad de \$1 por cada servicio; además continuará funcionando un comité compuesto por 2 miembros de parte de la Empresa y 2 por parte del Sindicato que se encargarán de vigilar el buen funcionamiento del Casino.

**PARAGRAFO 1:** La Empresa garantizará la calidad de los alimentos y la atención por parte del contratista con personal calificado en todos los turnos. Además, una vez cada 6 meses, por el tiempo que sea necesario, se hará una revisión de los demás menús a través de una dietista.

**PARAGRAFO 2:** La Empresa y el Sindicato realizarán un programa educativo y campañas para todos los trabajadores de GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. con el fin de mejorar día a día el ambiente, la presentación y el uso adecuado del servicio de alimentación suministrado a través del contratista del casino.

**60. DESAYUNO:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará a través de servicios con contratista un desayuno a todos los trabajadores de primer turno en la Fábrica de Yumbo, el trabajador pagará al contratista del Casino la suma de \$1 por cada servicio. Este servicio se prestará a partir de las 6:30 a.m. hasta las 8:00 a.m. según reglamentación que quedará consignada en un acta.

**61. CANASTA NAVIDEÑA:**

A partir de la vigencia de la Convención, la empresa entregará a cada trabajador cubierto por la Convención Colectiva de Trabajo una canasta con artículos navideños por un valor de **\$254.281** para el primer año de vigencia de la Convención, Además se realizará un aumento anual igual al IPC + 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

**62. LABORES TEMPORALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. tendrá libertad sin restricción alguna de contratar Compañías especializadas en el manejo de Mantenimiento de Tambores, Lubricación de Máquinas, Jardinería, Aseo, Bodegas y Vigilancia para ejecutar estas labores al interior de la planta.

1. Para el ingreso a **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, de trabajadores que presten sus servicios a través de Empresas de Servicios Temporales en Misión, legalmente

129

reconocidas para tal fin, se hará cumpliendo con los parámetros de ley para los trabajadores temporales en misión.

2. La Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A, se compromete a mantener como mínimo **245 trabajadores** contratados mediante vínculo laboral directo, laborando en las áreas de producción, bodegas, mantenimiento y en las áreas que la Empresa considere que debe mantener personal con vínculo directo, discriminados así: no inferior a 205 trabajadores en las áreas de producción y bodegas y no inferior a 40 trabajadores en el área de mantenimiento; siempre y cuando se mantenga como mínimo el requerimiento de 1300 llantas diarias como ticket de producción.

3. A partir de Octubre 1 de 2001, para el ingreso a GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., de personal que preste sus servicios a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente reconocidas para tal efecto, en las áreas de producción y de mantenimiento, será hasta en una proporción del **31.0%** del total de trabajadores contratados con vínculo laboral directo por Goodyear de Colombia S.A. que laboran en las áreas de producción, bodegas y de mantenimiento y en las áreas que la Empresa considere que debe mantener personal con vínculo directo. (Por ejemplo, la base es actualmente de 245 trabajadores con vínculo laboral directo que laboran en las áreas de producción, bodegas y mantenimiento, aplicándole el 31.0% a esta cantidad de trabajadores, daría 75.95 o sea 75 personas sin vínculo directo con Goodyear de Colombia S.A. por lo tanto 75 trabajadores temporales en las áreas de producción y de mantenimiento y para el caso de fracciones decimales se aproxima por exceso al entero siguiente o por defecto al entero anterior, lo que en este caso daría una persona adicional por la fracción de 0.95, total = 76 temporales).

4. Cuando GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. aumente su número de contratos laborales con vínculo directo, o sea por encima de 245 trabajadores, el total de trabajadores temporales contratados a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente reconocidas para tal efecto y que prestará sus servicios en las áreas de producción y de mantenimiento, se tomará aplicando el 31.0% acordado al nuevo total de trabajadores contratados con vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S.A. que laboran en las áreas de producción, bodegas, mantenimiento y en las áreas que la Empresa considere que debe mantener personal con vínculo directo, en la misma forma explicada en el punto anterior. Se tomará como base el cierre de nómina de cada mes de lo cual se entregará copia al Sindicato.

5. La Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. se compromete a garantizar a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente reconocidas para tal efecto, los beneficios del Plan Obligatorio de Salud (P.O.S.), ALIMENTACION, TRANSPORTE

y DOTACION, para los trabajadores temporales de las áreas de producción y de mantenimiento contratados a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente reconocidas para tal efecto; dichos beneficios serán dados por la empresa de servicios temporales en igualdad de condiciones a los recibidos por los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.

6. Si se cumple la condición del numeral 2, en el evento en que por cualquier razón un trabajador con vínculo laboral directo, se desvincule o sea desvinculado de GOODYEAR DE COLOMBIA S.A, éste será reemplazado por otro trabajador que tendrá vínculo laboral directo con GOODYEAR DE COLOMBIA S.A, en un plazo no mayor a 8 días calendario, el cual automáticamente tendrá derecho a todos los beneficios convencionales actuales. Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, GOODYEAR DE COLOMBIA S.A, lo hará con los trabajadores temporales de las áreas de producción y de mantenimiento.
7. Si como consecuencia de la baja del ticket de producción, GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. tuviera que reducir personal, esta reducción se hará con aquellas personas sin vínculo directo con la Empresa, o sea los temporales de las áreas de producción y de mantenimiento, hasta sacar la totalidad de temporales.
8. SALARIO: La Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A garantizará que las Empresas de Servicios Temporales legalmente reconocidas para tal efecto, que le suministren trabajadores temporales en misión, paguen efectivamente a éstos, como mínimo el equivalente a 2 veces el salario mínimo mensual legal vigente como salario básico mensual a cada trabajador temporal en misión del área de producción y 2.30 veces el salario mínimo mensual legal vigente como salario básico mensual a los trabajadores temporales en misión del área de mantenimiento; debiéndose realizar incrementos salariales a dichos trabajadores cuando se produzca el incremento del salario mínimo legal en la misma proporción; sin perjuicio de las prestaciones sociales y otros beneficios a que tenga derecho por Ley.

La Empresa, si las circunstancias de procedimientos y controles así lo ameritan, podrá emplear personal con contrato directo en las áreas de Vigilancia y Bodegas.

Durante los 10 primeros días de cada bimestre (Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre, Noviembre); la Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. se compromete a entregar a SINTRAINCAPLA un listado detallado de todo el personal temporal que presta sus servicios a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente reconocidas para

tal efecto, en las áreas de producción y de mantenimiento, informando la razón social, la fecha de iniciación y la fecha de terminación de los respectivos contratos.

Las áreas de producción y de mantenimiento son las definidas en el artículo 86 ESCALA DE SALARIOS de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

**PARAGRAFO:** No obstante lo aquí estipulado, la Empresa podrá continuar atendiendo el mantenimiento a través del sistema de contratistas particulares en las labores de montaje, enlucimiento, fabricación de maquinaria y equipo, mejoras del edificio, reparaciones en caso de emergencia, mantenimiento de equipo especializado (por ejemplo: computadores, tableros eléctricos, maquinas automatizadas, etc.), pozos profundos, o equipos cuyo mantenimiento por exigencia del fabricante no pueda atenderse con personal de la Empresa y limpieza del equipo; cuando dichas labores no pudiesen ser enteramente desempeñadas por trabajadores de la Compañía.

En el caso de las bodegas la Empresa podrá continuar utilizando el servicio de coteros suministrado por los transportadores para el cargue y descargue de camiones.

### **63. TRASLADOS Y ASCENSOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa continuará su política actual de efectuar traslados temporales del personal incapacitado que por recomendación de los médicos de la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, o la administradora de riesgos laborales (ARL) así lo recomienden. Igualmente aceptará recomendaciones expedidas por el médico de la División Departamental del Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca y de las respectivas seccionales departamentales en las sucursales.

### **64. SUBSIDIO FAMILIAR:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa garantizará durante la vigencia de la Convención el pago del Subsidio Familiar a todo el personal que en la actualidad está recibiendo este beneficio y adicionalmente para el personal de producción que tenga hijos y esté actualmente al servicio de la Empresa y que no esté recibiendo este beneficio. Además, los trabajadores nuevos que encajen dentro de los límites legales.

**PARAGRAFO 1:** Es entendido que este subsidio extralegal es excluyente del legal y en forma alguna concurrente con el mismo, o sea que de ninguna manera el trabajador en referencia podrá recibir subsidio simultáneamente de la Caja de Compensación respectiva y de la Empresa.

MP

**PARAGRAFO 2:** Este subsidio extralegal no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.

**65. COMITE DE DEPORTES:**

A partir de la vigencia de la Convención, con el fin de orientar y dirigir las actividades deportivas, la Empresa creará un Comité de Deportes en el cual tendrán participación los trabajadores con 2 representantes. Los representantes de los trabajadores serán escogidos por el Sindicato.

**PARAGRAFO 1:** El Comité de Deportes programará las actividades deportivas previo estudio de los planes presentados por las partes y recomendará la compra de los implementos que a su juicio sean necesarios para el desarrollo de las actividades mencionadas.

**PARAGRAFO 2:** Cuando en el desarrollo de alguna actividad deportiva que sea programada oficialmente por el Comité de Deportes y/o el Coordinador, un trabajador sufra un accidente y/o lesión que le signifique incapacidad para trabajar, según dictamen de los médicos de la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que lo reemplace, la Compañía completará el salario básico desde el 4º día inclusive hasta un periodo de 360 días de incapacidad.

**PARAGRAFO 3:** Cuando un trabajador se haya accidentado en actividades deportivas programadas por el Comité de Deportes y le sea ordenada terapia de recuperación por especialistas de la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que lo reemplace, la Empresa le costeará la fisioterapia si dicha entidad no dispone de las facilidades para ofrecerla.

**PARAGRAFO 4:** A partir de la vigencia de la convención, la Empresa pagará al sindicato un auxilio anual equivalente a **\$3.500.000** para el primer año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC + 1 punto; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención, y se utilizará para llevar a cabo actividades deportivas que programe el sindicato. Este auxilio se pagará en la primera semana del mes de Marzo de cada año.

MP9



**66. OTROS DESCANSOS REMUNERADOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá permiso remunerado a todos sus trabajadores en los días 24, 26 y 31 de Diciembre y 2 de Enero de cada año.

**PARAGRAFO:** En caso de que la Compañía conceda vacaciones colectivas a su personal en el mes de Diciembre este beneficio no será efectivo.

**67. SABADO SANTO:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa concederá descanso remunerado a todos sus trabajadores a nivel nacional en el día Sábado Santo.

Dicho Sábado Santo será compensado trabajando un día festivo, con fecha anterior al mismo, acordada conjuntamente por la Empresa y el Sindicato y será remunerado como trabajo dominical con sus respectivos recargos de ley y/o convencionales.

**PARAGRAFO:** Entre Empresa y Sindicato se definirá en el mes de Enero de cada año de vigencia de la convención, el día festivo en que se deba laborar, en compensación al sábado santo del respectivo año.

**68. MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa se compromete a dar cumplimiento al decreto 614 de marzo de 1984 y a las reglamentaciones y resoluciones adjuntas que este tuviera así como a la Resolución 2013 de Junio de 1986 (Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989, programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País).

**PARAGRAFO 1:** Los representantes de los trabajadores al COPASST (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo), reglamentado por la Resolución 2013 de 1986 y el decreto 1443 de 2014, serán nombrados por el Sindicato mientras éste conserve la representación mayoritaria de los trabajadores de la Empresa.

**PARAGRAFO 2:** A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa se compromete a estructurar un programa de Salud Ocupacional utilizando como fuente el Decreto 614 de Marzo de 1984, la Resolución 2013 de 1986, la Resolución 1016 de Marzo de 1989, el Decreto Ley 1295 de 1994, así como también la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad Industrial. Este programa será de pleno conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa.

MP

**PARAGRAFO 3:** La Empresa en cumplimiento a los programas de Salud Ocupacional, efectuará los controles y mejoras que se requieran para la conservación de la salud y bienestar de los trabajadores, basado en las mediciones y análisis técnico y médico efectuados por el Departamento de Seguridad e Higiene Industrial con la asesoría de la Entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que lo reemplace, también efectuará los exámenes clínicos y médicos requeridos para el control y riesgo al trabajador cuando las mediciones así lo indiquen, teniendo en cuenta las recomendaciones de la misma entidad.

**PARAGRAFO 4:** La Empresa mantendrá permanentemente una ambulancia al servicio de la enfermería para el transporte del personal accidentado o enfermos que por razones de su estado requieran este servicio, es entendido que este servicio se prestará de la fábrica a cualquiera de los centros hospitalarios de Cali.

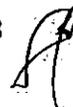
**PARAGRAFO 5:** La Empresa patrocinará 2 veces al año la capacitación de los miembros del COPASST representantes de los trabajadores, en cursos que se desarrollen dentro del territorio Nacional y que tengan relación con la Salud Ocupacional, y que sean prestados por una entidad reconocida en Salud Ocupacional, previa aprobación del programa por parte del COPASST y el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos. Estos permisos se pagarán con base en el promedio diario establecido para la última liquidación de la prima de servicios.

**PARAGRAFO 6:** La Empresa se compromete a incluir en el programa de Salud Ocupacional la evaluación y solución al problema de temperaturas anormales presentando las alternativas al COPASST, para que éste tome las decisiones que corresponda.

#### **69. DERECHO DE INFORMACION:**

A partir de la vigencia de la Convención, durante el primer trimestre y el tercer trimestre de cada año calendario, la Administración de la Empresa informará a la Junta Directiva del Sindicato sobre la marcha general de la Empresa, el mercado, la competencia y sobre planes de desarrollo de la misma, así como de los cambios tecnológicos previstos. En esta reunión se atenderán las inquietudes y sugerencias que los representantes de los trabajadores tengan en relación con estos temas.

La Organización Sindical será citada por la Empresa con 15 días de anticipación a la realización de esta reunión.



**CAPITULO VIII  
REMUNERACION**

**70. TRABAJOS EN DIAS DOMINGOS, FESTIVOS, CIVICOS O RELIGIOSOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, se aplicarán los siguientes porcentajes de pago para el personal de trabajadores que labore en el Sistema de operación Continua 7 días y mientras permanezca en dicho sistema de trabajo:

<b>Tipo de Horas</b>	<b>Porcentaje de Pago</b>
Horas Diurnas Dominicales / Festivas/ Cívicas o Religiosas.	212.5%
Horas Nocturnas Dominicales/ Festivas/ Cívicas o Religiosas.	312.5%
Horas Extras Diurnas Dominicales/ Festivas /Cívicas o Religiosas.	312.5%
Horas Extras Nocturnas Dominicales/ /Festivas / Cívicas o Religiosas.	437.5%

**PARAGRAFO 1:** A los trabajadores que no se encuentren laborando en el Sistema de Operación Continuo de 7 días y que sean programados eventualmente para laborar en un día dominical, festivo, cívico o religioso se les pagará conforme a los porcentajes arriba mencionados.

**PARAGRAFO 2:** Cada uno de los recargos arriba mencionados, se pagará de manera independiente según el tipo de hora causada.

**PARAGRAFO 3:** Estos recargos se causarán con base al salario básico que devengue el trabajador, en proporción a las horas laboradas.

**PARAGRAFO 4: DESMONTE DEL SISTEMA:**

1. En el evento de no ser necesario parcial y/o totalmente el trabajo en el Sistema de operación Continua de 7 días a la semana, la Empresa informará a la Organización Sindical con 30 días de anticipación el desmonte del sistema en las áreas donde la Empresa requiera desmontar este sistema.

2. En el evento que el desmonte sea parcial (es decir en alguna(s) de las áreas del proceso productivo) o total ( es decir en todas las áreas del proceso productivo), se le

pagará a cada uno de los trabajadores que pasen del sistema de trabajo de operación continua de 7 días a la semana, al sistema de trabajo de 6 días, el valor equivalente a 1 domingo trabajado, tomando como base para el pago de éste, el promedio de los 3 últimos domingos trabajados. El pago de este dominical se reconocerá adicionalmente a su semana de trabajo, solamente durante las 10 semanas siguientes, las cuales se contarán desde el momento en que el trabajador empiece a laborar en el Sistema de 6 días de trabajo.

3. En el evento que el desmonte del sistema de trabajo de operación continua de 7 días a la semana sea total (es decir en todas las áreas del proceso productivo), las partes expresamente han acordado que los porcentajes de pago de los días domingos, festivos, cívicos o religiosos, para los trabajadores que tengan vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S.A y cuyos cargos o puestos de trabajo se encuentren incluidos dentro del Artículo 86, ESCALA DE SALARIOS, de la Convención Colectiva de trabajo Vigente, serán los siguientes:

<b>Tipo de Horas</b>	<b>Porcentaje de Pago</b>
Horas Diurnas Dominicales / Festivas/ Cívicas o Religiosas.	200%
Horas Nocturnas Dominicales/ Festivas/ Cívicas o Religiosas.	300%
Horas Extras Diurnas Dominicales/ Festivas /Cívicas o Religiosas.	312.5%
Horas Extras Nocturnas Dominicales/ /Festivas / Cívicas o Religiosas.	437.5%

**PARÁGRAFO 5:** Cada uno de los recargos arriba mencionados se pagarán de manera independiente, según el tipo de hora causada.

**PARAGRAFO 6:** Estos recargos se causarán con base al salario básico que devengue el trabajador, en proporción a las horas laboradas.

**Descanso:** Bajo el Sistema de trabajo Continuo 7 días, la Empresa se compromete a garantizar un día de descanso por cada semana de trabajo a cada uno de los Trabajadores a su servicio, el cual se pagará con salario variable.

#### **71. REEMPLAZOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, cuando un trabajador de inferior categoría entre a reemplazar a otro de superior categoría, se le pagará el salario asignado al trabajador

que reemplazare, desde el primer día del reemplazo. Si la diferencia de salario por razones de contabilidad, no pudiere pagarse dentro de la misma semana en que comenzó a operar el reemplazo, se pagará acumulada en el próximo período de pago.

**PARAGRAFO 1:** Cuando el trabajador reemplazante regrese al puesto que ocupaba anteriormente volverá a ganar el salario que tenía asignado antes del reemplazo.

**PARAGRAFO 2:** Los traslados no podrán implicar desmejora en la categoría.

**PARAGRAFO 3:** Cuando por omisión de la Empresa no se pagare el valor del reemplazo en la semana que corresponda, éste se pagará retroactivo en un plazo máximo de 15 días después de la fecha de la presentación del reclamo.

**PARAGRAFO 4:** Cuando un trabajador de inferior categoría reemplazare a otro de superior categoría por un período superior a 6 meses continuos, la Empresa nivelará al trabajador a la posición respectiva excepto en los siguientes casos: reemplazo de un trabajador incapacitado por tiempo superior a 6 meses, reemplazo por licencias y traslados por cierre temporal de un departamento o sección.

## **72. HORAS EXTRAS:**

A partir de la vigencia de la Convención, para efecto del trabajo suplementario de horas extras las partes se someten a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

## **73. DESCUENTO DE TIEMPO PERDIDO:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa no descontará en el cómputo del tiempo servido para liquidar prestaciones sociales legales o extralegales que tengan por base aquel, los días hábiles perdidos por enfermedad, citas médicas, permisos sindicales y calamidad doméstica, en cada semestre.

## **74. RECONOCIMIENTO DE LOS 3 PRIMEROS DIAS DE INCAPACIDAD NO PROFESIONAL:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa pagará a sus trabajadores los 3 primeros días de incapacidad por enfermedad no profesional que actualmente no reconoce la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, previa certificación correspondiente.

## **75. APRENDICES DEL SENA:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa pagará a los aprendices del SENA los 3 primeros días de incapacidad por enfermedad no profesional que actualmente no

reconoce la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, previa certificación correspondiente. Además en las incapacidades superiores a 3 días continuos, la Empresa les completará el auxilio monetario hasta completar el salario básico.

**76. INCAPACIDADES DE LA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS) O LA ENTIDAD QUE LA REEMPLACE:**

A partir de la vigencia de la Convención, a los trabajadores incapacitados por la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común o incapacidad superior a 3 días continuos, la Empresa les completará el auxilio monetario hasta igualar el salario básico de su categoría en la escala de salarios, desde el 4to día hasta 360 días continuos.

**PARAGRAFO:** Para tener derecho al pago de la incapacidad, el trabajador deberá dar aviso de inasistencia a la Empresa o enviar la incapacidad en el curso del día.

**77. TRANSPORTE A CITAS DE LA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS) O LA ENTIDAD QUE LA REEMPLACE:**

A partir de la vigencia de la Convención, cuando un trabajador deba asistir a recibir atención médico por la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, en tiempo de su respectivo turno de trabajo, se le reconocerá el costo del servicio de transporte.

**78. INCAPACIDADES TERCER TURNO:**

A partir de la vigencia de la Convención, cuando un trabajador de tercer turno sea incapacitado por la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, por 1 solo día y haya laborado parte del turno o su totalidad el trabajador podrá tomarse el día siguiente y éste será remunerado por la Empresa.

**79. INCAPACIDADES EN DESCANSOS COMPENSATORIOS:**

A partir de la vigencia de la Convención, a los trabajadores de Mantenimiento que una incapacidad les cubra el día de descanso compensatorio, se entenderá que este descanso será el día domingo siguiente.

**80. ACCIDENTES DE TRABAJO SIN INCAPACIDAD:**

A partir de la vigencia de la Convención, cuando a un trabajador le corresponda ir a la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, por accidente de trabajo y no sea incapacitado, la Empresa le reconocerá el tiempo restante del turno.

**81. PAGO DE INCAPACIDADES:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa pagará directamente a los trabajadores y previo endoso por parte de éstos de los documentos respectivos expedidos por la entidad promotora de salud (EPS) o la entidad que la reemplace, los auxilios monetarios correspondientes a incapacidades certificadas por los médicos de dicha entidad que excedan de 3 días. El pago no excederá al monto de la prestación que reconoce dicha entidad, correspondiente a incapacidades por concepto de enfermedad común. En caso que el reconocimiento definitivo de dicha entidad liquide el salario completo por accidentes de trabajo, la Empresa hará el pago del excedente que resulte a favor del trabajador.

**82. SUBSIDIO DE TRANSPORTE:**

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá el subsidio de transporte a los trabajadores de las sucursales de Bogotá, Barranquilla, Cali, Bucaramanga y Medellín, que no se benefician del servicio suministrado actualmente por la Empresa y según las tarifas de buses urbanos correspondientes a cada ciudad.

**83. RECARGO NOCTURNO:**

A partir de la vigencia de la Convención, en sustitución de lo establecido en el artículo 168, numeral 1o. del Código Sustantivo de Trabajo, la Empresa reconocerá el trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, una remuneración con un recargo del 40% sobre el valor del trabajo diurno.

**84. BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:**

A partir de la vigencia de la Convención, sólo se consideran acreedores a las prestaciones extralegales convenidas en este documento, en todo caso, a los trabajadores que hubieren completado al servicio de la Empresa el período de prueba.



### 85. AUMENTO DE SALARIOS:

A partir de la vigencia de la Convención, los salarios, de todos los trabajadores con vínculo laboral directo con la empresa, de 4 años y 1 día de antigüedad, serán aumentados de acuerdo a la siguiente tabla:

Año CCTV	Incremento	Nuevo % Incremento	Nuevo Salario Diaro	Nuevo Salario Mensual
1er año	8,50%	8,50%		
2do año	IPC			
3er año	IPC			
4to año	IPC			
5to año	IPC			

#### Reglamentación:

- A) Este incremento se hará efectivo a partir del 19 de enero de cada año de vigencia de convención.
- B) El IPC, en cada año, será el más favorable de los últimos 3 meses anteriores anualizados (Octubre, Noviembre o Diciembre).
- C) Para este incremento, se tendrá como base los datos suministrados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

### 86. ESCALA DE SALARIOS:

A partir de la vigencia de la Convención, para el personal actualmente al servicio de la Empresa y para el que en el futuro ingrese a ella, se regirá por la siguiente escala de salarios.

SMMLV: Es el valor equivalente a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente en Colombia.

SMDLV: Es el valor equivalente a un Salario Mínimo Diario Legal Vigente en Colombia.

La flexibilidad para los trabajadores con vínculo laboral directo sólo se hará en cada División. Para que un trabajador de una División pase a la otra deberá estar certificado en la posición en la que desarrollará la labor.

**PRODUCCIÓN GRUPO I  
División A**

Año CCTV	0 a 2 años de antigüedad 2 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 2.6 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er año	\$45.964	\$1.378.908	\$59.753	\$1.792.580	8.5%	\$73.248	\$2.197.451
2do año					IPC		
3er año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

Operador de banbury  
 Molinero de banbury  
 Operador Roller Die  
 Mulero – Arrumador de banbury  
 Pesador de droga de banbury  
 Operador cuarto de cementos  
 Pesador de droga de molinos  
 Operador extrusoras  
 Ayudante de extrusoras  
 Molinero de extrusoras  
 Enlibrador de extrusoras  
 Aplicador de cushion extrusoras  
 Cementador de extrusoras  
 Operador calender de 66”  
 Ayudante calender  
 Enrollador-desenrollador del calender 66”

HPA



Operador cortadora de lonas  
 Ayudante máquina cortadora elevada  
 Fabricante de aros convencional y radial  
 Forrador de aros convencional y radial  
 Aplicador de flipper  
 Operador cameron machine  
 Reenrollador de liner  
 Operador calender 54"  
 Operador Ayudante de Molinos  
 Recuperador de lonas  
 Operador calender de acero  
 Operador cortadora radial  
 Supernumerario

**PRODUCCIÓN GRUPO II**  
**División B**

Año CCTV	0 a 2 años de antigüedad 2 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 2.6 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er año	\$45.964	\$1.378.908	\$59.753	\$1.792.580	8.5%	\$73.248	\$2.197.451
2do año					IPC		
3er año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

Fabricante de bandas  
 Ayudante de fabricación de bandas  
 Fabricante llantas convencional y/o radial  
 Ayudante fabricación de llantas convencional y/o radial  
 Ayudante distribuidor de bandas  
 Ayudante distribuidor de tread  
 Ayudante levantador de tread  
 Ayudante distribuidor de llantas convencional y/o radial  
 Lubricador de llantas

Destetador – Revisor – Pulidor y/o Arrumador de llantas  
 Vulcanizador de llantas convencional y/o radial  
 Vulcanizador Banda Precurada  
 Operario cambio de moldes y bladders  
 Supernumerario

**PRODUCCIÓN GRUPO III**  
**Operador Montacarga a Gasolina y/o Gas**

	0 a 2 años de antigüedad 2.3 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 3 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
Año CCTV	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er año	\$52.858	\$1.585.744	\$68.945	\$2.068.362	8.5%	\$87.782	\$2.633.458
2do año					IPC		
3er año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

**MANTENIMIENTO**

**Grupo I**

	0 a 2 años de antigüedad 2.5 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 3.4 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
Año CCTV	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er año	\$57.454	\$1.723.635	\$78.138	\$2.344.144	8.5%	\$94.392	\$2.831.752
2do año					IPC		
3er año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

Mecánico de 2a, 1a, especial  
 Electricista-instrumentista de 2a, 1a, especial  
 Maquinista de taller de 2a, 1a, especial  
 Operador auxiliar casa de fuerza, operario casa de fuerza

**Grupo II**

	0 a 2 años de antigüedad 2.8 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 3.5 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
Año CCTV	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er. año	\$64.349	\$1.930.471	\$80.436	\$2.413.089	8.5%	\$100.998	\$3.029.949
2do año					IPC		
3er. año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

Electricista-instrumentista experto, maestro I  
 Mecánico experto, maestro I  
 Maquinista de taller experto, maestro I  
 Operario casa de fuerza experto, maestro I  
 Electrónico experto, maestro I

### Grupo III

	0 a 2 años de antigüedad 3 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 3.9 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
Año CCTV	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er año	\$68.945	\$2.068.362	\$89.629	\$2.688.871	8.5%	\$111.087	\$3.332.599
2do año					IPC		
3er año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

Electricista-instrumentista maestro II, maestro III  
 Mecánico maestro II, maestro III  
 Maquinista taller maestro II, maestro III  
 Operario casa de fuerza maestro II, maestro III  
 Electrónico maestro II, maestro III

### Grupo IV

	0 a 2 años de antigüedad 3.3 SMMLV		2 años y 1 día a 4 años de antigüedad 4 SMMLV		4 años y 1 día de antigüedad en adelante NIVELACIÓN		
Año CCTV	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual	Incremento	Salario Básico Diario	Salario Básico Mensual
1er año	\$75.840	\$2.275.198	\$91.927	\$2.757.816	8.5%	\$116.147	\$3.484.412
2do año					IPC		
3er año					IPC		
4to año					IPC		
5to año					IPC + 0.5		

Especialista Electricista-Instrumentista  
 Especialista Mecánico

149

Especialista Maquinista taller  
Especialista Operario casa de fuerza  
Especialista Electrónico

En el área de mantenimiento, adicionalmente se aplicará el procedimiento para cambio de escalafón existente en el Departamento de Seguridad y Entrenamiento de la Empresa, el tiempo requerido para cambiar de un grupo al otro será de 1 año además de los requisitos establecidos por la Empresa. Si un operario de mantenimiento cambia al escalafón siguiente del grupo de mantenimiento, se mantendrá en la antigüedad del escalafón anterior.

Los salarios de los actuales aprendices del SENA, al servicio de la Empresa, serán mantenidos hasta la terminación de su contrato actual, tal como fueron suscritos.

La Empresa cuando requiera contratar personal para el área de mantenimiento, lo hará ubicando este personal en el grupo I.

#### **87. PROTECCION POR DESVINCULACION LABORAL:**

A partir de la vigencia de la presente Convención, en caso de que la Empresa **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, decida de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, La Empresa mantendrá durante 12 meses afiliado al Grupo Familiar del Trabajador, previamente inscrito al Plan de Medicina Prepagada que se tenga contratado o se contrate para los familiares de los trabajadores con vínculo laboral directo. Estos 12 meses serán contados a partir de la fecha de desvinculación del trabajador de la Empresa.

Entiéndase que el grupo familiar está conformado de la siguiente manera:

**Trabajadores casados:** Esposa(o) o compañera(o) e hijos que dependan económicamente del trabajador y estén debidamente registrados en la Oficina de Relaciones Laborales.

**Trabajadores solteros:** El padre y la madre que dependan económicamente del trabajador y estén debidamente registrados en la Oficina de Relaciones Laborales.

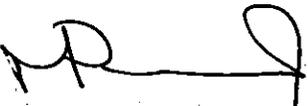
#### **88. CONVENCIONES ANTERIORES:**

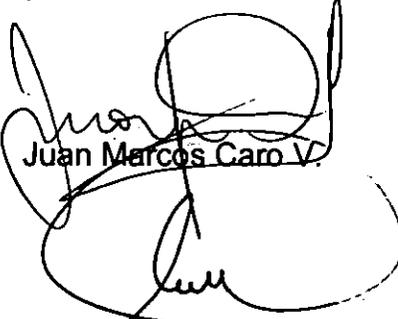
La presente Convención Colectiva de Trabajo sustituye íntegramente en todas sus partes a la Convención firmada a los 05 días del mes de Octubre de 2010 con vigencia 24 de Septiembre de 2010 hasta el 23 de Septiembre de 2015 y todas las

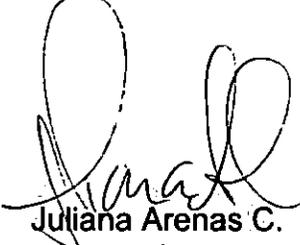
Convenciones anteriores. Las partes signatarias entienden que sus relaciones se ceñirán a los términos de la Convención Colectiva de Trabajo que hoy se firma.

Para constancia, la presente Convención Colectiva de Trabajo la firmamos en ocho (8) ejemplares destinados así: El original y una copia para la Empresa, 4 copias para el Sindicato y 2 para la Dirección Regional del Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca, firma que se hace en la Ciudad de Cali, a los 21 días del mes de Enero del año 2016.

**Por La Empresa:**

  
María del Pilar Ramos M.

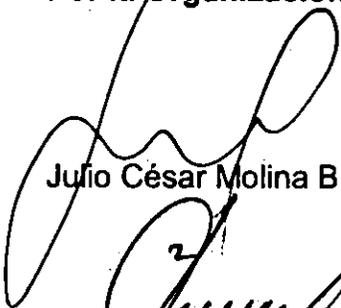
  
Juan Marcos Caro V.

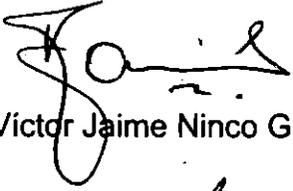
  
Juliana Arenas C.

  
Olga Beatriz Sarasa A.

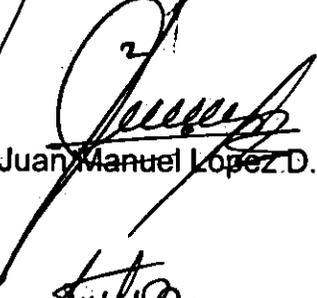
  
Julio César Cifuentes H.

**Por la Organización Sindical:**

  
Julio César Molina B.

  
Víctor Jaime Ninco G.

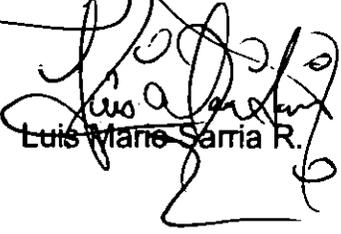
  
Jairo Hernán Gallego G.

  
Juan Manuel López D.

  
Guillermo Domínguez L.

  
Carlos Andrés Ramírez S.

  
Fernando Tapias B.

  
Luis Mario Sarria R.

MS

SL

## ACTAS EXTRACONVENCIONALES 2016-2021

**PERMISOS COMISION NEGOCIADORA:** La Empresa concederá permiso remunerado a cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato "SINTRAINCAPLA" Seccional Cali, y que sean trabajadores de Goodyear de Colombia S.A., los cuales se pagarán con base al promedio diario de la prima del mes de Diciembre del año 2014, durante el tiempo que dure el proceso de la negociación colectiva de lunes a domingo así:

Nombre	Salario diario (Valor promedio prima de servicios - Dic. 2014)
Victor Jaime Ninco	\$120.880.00
Guillermo Domínguez	\$116.465.00
Jairo Gallego	\$167.528.00
Julio Cesar Molina	\$99.553.00
Fernando Tapias	\$104.562.00
Carlos A Ramírez	\$108.911.00
Juan Manuel López	\$105.283.00
Luis Mario Sarria	\$144.153.00

### Transporte

La Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A reconocerá, durante la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva y su prórroga si la hubiere, un valor de \$20.000 diarios a cada uno de los miembros del equipo negociador de la Organización Sindical SINTRAINCAPLA seccional Cali de Lunes a Viernes (5 días a la semana); dicho valor se pagará por nómina cada semana a través de consignación en las cuentas individuales.

En caso de que sea necesario, y en común acuerdo entre las partes, trabajar los sábados, se reconocerá el valor acordado de un día de transporte adicional.

Si las partes deciden de común acuerdo seguir negociando terminada la etapa de arreglo directo, la Empresa mantendrá las condiciones económicas de transporte, antes mencionadas.

### Viáticos

La Empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S. A. reconocerá, durante el período de arreglo directo de la negociación colectiva y su prórroga si la hubiere, un valor de \$30.000 diarios a cada persona nombrada en la Comisión Negociadora del Sindicato "SINTRAINCAPLA" seccional Cali y que sean trabajadores de



GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. de lunes a viernes (5 días a la semana); dicho valor se pagará por nómina cada semana a través de consignación en las cuentas individuales.

En caso de que sea necesario, y en común acuerdo entre las partes, trabajar los sábados, se reconocerá el valor acordado de un día de viáticos adicional.

Si las partes deciden de común acuerdo seguir negociando, terminada la etapa de arreglo directo, la Empresa mantendrá las condiciones económicas de viáticos, antes mencionadas.

### **ASESORES EXTERNOS**

Durante el proceso de negociación colectiva la Empresa respetará lo estipulado en el párrafo segundo del artículo 434 del código sustantivo del trabajo. Los costos de los asesores serán asumidos por cada una de las partes.

### **NO REPRESALIAS**

La Empresa se compromete a no tomar represalias contra ninguno de los trabajadores o directivos de la organización sindical a nivel nacional por motivo de su participación directa o indirecta en la preparación, elaboración y discusión del pliego de peticiones.

En consecuencia se abstendrá de dar curso a las sanciones disciplinarias o iniciar acciones judiciales de índole laboral por la participación del trabajador o directivo durante el proceso de negociación y el periodo de huelga.

### **GARANTIA DE NO DESPIDO**

Los trabajadores que hubieren presentado al Empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante el proceso de negociación.

### **UBICACION EN CASO DE CIERRE DE REENCAUCHADORA BODEGAS O DISTRITOS**

La Empresa en el evento que durante el periodo de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, se vea en la necesidad de efectuar un cierre total o parcial en cualquiera de sus plantas de reencauche y/o Bodegas o Distritos en el País, se compromete a estudiar conjuntamente con el Sindicato y trabajador afectados la posibilidad de reubicación en cualquiera de sus instalaciones en el país.

La Empresa en caso de que decida trasladar a un trabajador de cualquiera de sus



plantas de reencauche y/o Bodegas o Distritos en el País o ciudad localizada en un departamento diferente a aquel que era su Sede Original reconocerá 45 días de salario básico como gastos de traslado, además de pasajes aéreos para el trabajador y su familia y el transporte por carretera de su menaje doméstico.

Esta bonificación no constituye salario para efecto del cálculo de las prestaciones sociales. Además se reconocerá 10 días hábiles de permiso remunerado.

### **TRABAJADORES ENFERMOS POR SIDA**

La Empresa desarrollará campañas educativas y preventivas tendientes a prevenir el SIDA, a través del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el tiempo libre del trabajador.

### **TRABAJADORES ESTUDIANDO**

La Compañía aceptará los acuerdos que hagan trabajadores de la misma posición y oficio con el objeto de facilitar el estudio nocturno de uno de los trabajadores, siempre y cuando estos cambios de turno no afecten la marcha normal de la Empresa.

### **SERVICIO MEDICO FAMILIARES**

Las franquicias de consulta para el Plan de Salud serán de \$4.678 para el primer Año de vigencia de la convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención. El valor porcentual del Índice Total Nacional de Precios al Consumidor (I.P.C.) será de acuerdo a los datos suministrados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

La cobertura del servicio de habitación diaria será de \$167.158 para el Primer Año de Vigencia de la Convención. Además se realizará un aumento anual igual al IPC; entendiéndose que el IPC es el del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Este aumento se realizará sucesivamente en cada año de vigencia de la convención.

### **DISCIPLINA**

La Empresa se compromete, a fin de mantener un razonable control de la disciplina, a desarrollar a través de sus Jefes de Departamento y Jefes de Área una política permanente de comunicación con el Sindicato, orientada a llevar a cabo una labor preventiva a este respecto.



## **AGUA POTABLE**

La Empresa continuará suministrando el servicio de agua potable a través del acueducto de las Empresas Municipales de Cali. Además se continuarán efectuando análisis periódicos para comprobar el grado de potabilidad del agua. Estos análisis se efectuarán con entidades seleccionadas por la Empresa y también con entidades recomendadas por el Sindicato. En caso de interrupciones en el servicio por parte de EMCALI, la Empresa suministrará agua potable tratada para cuyo efecto dispondrá de un procedimiento mediante el cual se garantice este servicio las 24 horas del día.

## **CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD**

A partir de la vigencia de la Convención, en referencia a los certificados de incapacidad, la Empresa se compromete a dar cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 121 de Decreto 19 de 2012 "Ley Antitrámites".

## **AFILIACION PROGRAMA PADRES A COMFANDI Y OTRAS ENTIDADES**

La Empresa ofrecerá la afiliación del programa de hospitalización, cirugía y urgencias de COMFANDI y otras entidades, a aquellos trabajadores que así lo deseen para cubrir sus padres y hermanos. El costo de este servicio será pagado totalmente por el trabajador en cuotas semanales.

## **APRENDICES SENA:**

La Empresa afiliará a los familiares de los Aprendices del SENA, casados, al plan de salud suscrito para sus trabajadores permanentes, se entiende por familia, la esposa(o) o compañera(o) e hijos.

## **OTROS DESCANSOS REMUNERADOS:**

La Empresa reconocerá lo estipulado en el Artículo 66: **OTROS DESCANSOS REMUNERADOS** de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente para las personas que no salgan a vacaciones colectivas en el mes de Diciembre.

**COMPROMISO MINUTA DE CASINO:** La empresa realizará con la organización sindical, un trabajo conjunto, con el compromiso de mejorar la alimentación para los trabajadores al servicio de la Empresa.

## **GARANTÍA PRIMAS DE NAVIDAD Y VACACIONES:**

La Empresa se compromete a pagar a los trabajadores que a la fecha de la firma de la presente convención cuentan con una antigüedad menor a 4 años, el valor de las primas contemplado en el rango de 4 a 8 años de los artículos 12 y 13 de la actual convención colectiva de trabajo.



**BONIFICACION ESPECIAL:** La Empresa se compromete a pagar por una sola vez a cada trabajador la suma equivalente a 25 días de salario básico, pagaderos en 2 cuotas así:

- 15 días de salario básico el día 22 de Enero de 2016
- 10 días de salario básico el día 18 de Marzo de 2016.

También pagara por una sola vez a cada trabajador la suma equivalente a las fracciones de la prima de navidad y la prima legal de diciembre, correspondiente al año 2015; no percibidas durante la cesación de actividades entre el 13 de octubre de 2015 y el 31 de diciembre de 2015. Estos valores se pagaran el día 18 de marzo de 2016.

Se pagara a cada trabajador la suma de \$254.281 por concepto de canasta navideña. Este valor se pagara el día 22 de enero de 2016.

Se pagara a los trabajadores que tengan derecho, de acuerdo a lo estipulado en la convención colectiva del trabajo el subsidio familiar, correspondiente al año 2015; no percibidos durante la cesación de actividades entre el 13 de octubre de 2015 y el 31 de diciembre de 2015. Estos valores se pagaran el día 12 de febrero de 2016.

Se pagara a los trabajadores que tengan el derecho la prima de antigüedad completa, correspondiente al año 2015; no percibida durante la cesación de actividades entre el 13 de octubre de 2015 y el 18 de enero de 2016. Estos valores se pagaran el 22 de enero de 2016.

Nota: Ninguno de estos valores constituyen salario, ni factor prestacional.

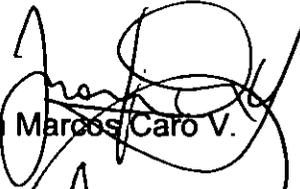
**DESCUENTOS DE PRESTAMOS DE CALAMIDAD, VIVIENDA, REPARACION DE VIVIENDA:** La empresa se compromete a no realizar descuentos de los rubros de calamidad doméstica, vivienda y reparación de vivienda a los pagos a realizarse los días 22 de Enero y 18 de Marzo de 2016.

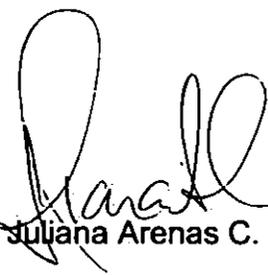
Para constancia se firma en Cali, a los 21 días del mes de enero de 2016.

**Por La Empresa:**

  
María del Pilar Ramos M.

  
Olga Beatriz Sarasa A.

  
Juan Marcos Caro V.

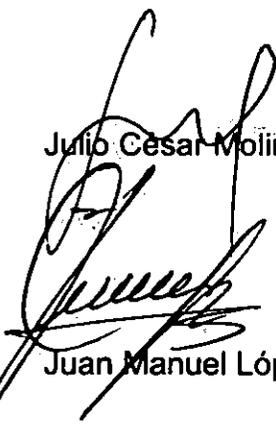
  
Juliana Arenas C.

  
Julio César Cifuentes H.

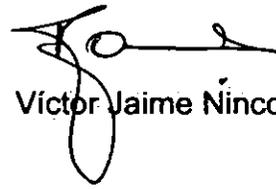




**Por la Organización Sindical:**



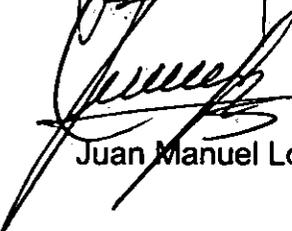
Julio Cesar Molina B.



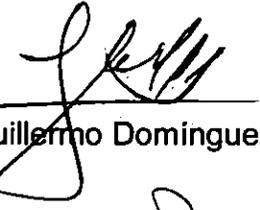
Víctor Jaime Ninco G.



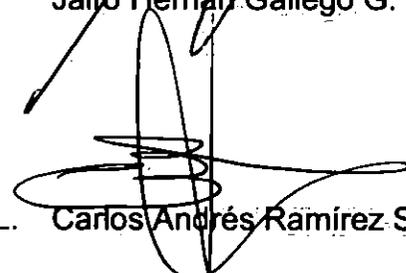
Jairo Hernan Gallego G.



Juan Manuel López D.



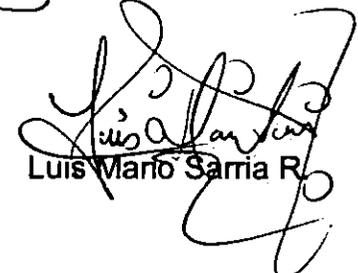
Guillermo Dominguez L.



Carlos Andrés Ramírez S.



Fernando Tapias B.



Luis Mario Sarria R.

