

00917

✓ 30028630
-0028630
00028630

Santiago de Cali, 05 de septiembre de 2017

6 SEP 2017

PARA

Doctor
MIGUEL ANGEL JIMENEZ
Coordinador Grupo de Archivo Sindical
MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6º.
Bogotá D.C.

DE

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO: REMISIÓN CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA.

Para los fines pertinentes, remito la documentación relacionada con el Asunto suscrito por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE "SINTRACOLPA".

Atentamente,



YEISON RIVAS MURILLO
Inspector de Trabajo

Anexo. Oficio remitario, Deposito de modificación de junta directiva SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE "SINTRACOLPA". (V) de 05 de septiembre de 2017. Total, folios 81, incluido éste.

Transcriptor : Y. Rivas M
Elaboró : Y. Rivas M.

C:\Users\yrivas\Desktop\informes\SINTRACOLPA-OFCIO BGOTA-.doc

COD 8320



MINTRABAJO

No. Radicado 11EI2017332100000008917

Fecha 2017-09-12 02:40:50 pm

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EI2017332100000008917

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

Dirección Territorial Valle del Cauca
Inspector de Trabajo : Yeison Rivas Murillo
Número: 2017001739

CIUDAD:	SANTIAGO DE CALI	FECHA:	DD 23	MM 08	AAAA 2017	HORA	3: 00 P.M.
---------	------------------	--------	-------	-------	-----------	------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	MARIA DEL ROSARIO TASCON CARO		
No. IDENTIFICACIÓN	38.436.197		
CALIDAD	APODERADA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 1ª No. 40-108		
No. TELÉFONO	4186000	Correo Electrónico	Carlos_franco@colpal.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	☒	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA					
Y	Organización Sindical	☒	Trabajadores	☐		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE "SINTRACOLPA"					
CUYA VIGENCIA ES	Desde Día/mes/año 06/07/2017		Hasta Día/Mes/Año 05/07/2019			
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	144	AMBITO DE APLICACION		Nacional	☐	
				Regional	☐	
				Local	☒	X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)	X	No. Folios		36		

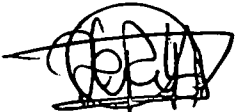
ANOTACIONES

SE DEPOSITA CONVENCIÓN COLECTIVA CONFORME A NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON VIGENCIA 2017-2019, LA CUAL SE ENCUENTRA SOPORTADA MEDIANTE ACTA No. 01, LEVANTADA EL DÍA 23 DE MAYO DE 2017.

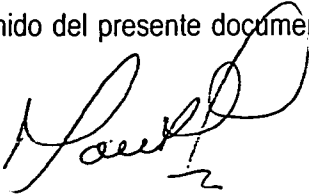
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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.



YEISON RIVAS MURILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



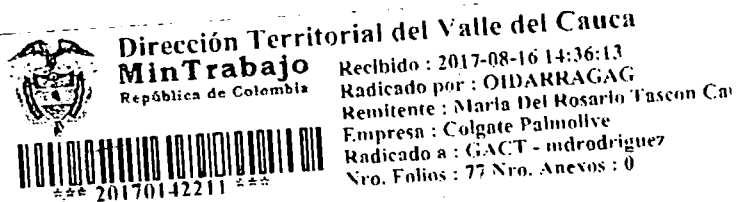
MARIA DEL ROSARIO TASCON CARO
El (La) Depositante



COLGATE-PALMOLIVE COMPAÑIA

Apartado Aéreo 2324, Cra 1 No. 40 - 108 Cali - Colombia
Teléfono (572) 4186000 Fax: (572) 4186196
Nit. 890300546-8

Santiago de Cali, Agosto 16 de 2017



Señores:

MINISTERIO DEL TRABAJO

DRA. LILIANA COLLAZOS GUTIERREZ

Coordinadora del Grupo al Ciudadano y Trámite
La Ciudad

Asunto: Deposito de Actas Convención Colectiva Colgate Palmolive Compañía

Adjuntamos a la presente los documentos requeridos para el depósito de las actas correspondientes a la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2019

- ☛ Doce (12) Actas 41 Folios
- ☛ 3 Ejemplares de la Convención de 108 Folios incluidas las firmas
- ☛ Formulario de información sobre existencia de la Convención Colectiva 1 Folio
- ☛ Certificación de Existencia y Representación Legal (5 Folios)
- ☛ Poder del Representante Legal de la Empresa debidamente autenticado (1 Folio)

Cordialmente,

MARIA DEL ROSARIO TASCON CARO
Gerente de Desarrollo Región Andina



COLGATE-PALMOLIVE COMPAÑIA

Apartado Aéreo 2324, Cra 1 No. 40-108 Cali-Colombia
Teléfono (572) 4186000 Fax: (572) 4423973
Nit. 890300546-6

Cali, Agosto 03 de 2017

SEÑORES
MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA
GRUPO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-CONCILIACIÓN
Ciudad

RODOLFO MONTALVO FORERO, mayor de edad, vecino de Cali, identificado con cédula de Ciudadanía No. **16.639.238** de Cali, actuando en su calidad de Tercer Suplente del Representante Legal de Colgate-Palmolive Cia. A usted atentamente manifiesto que otorgo poder amplio y suficiente a la señora **MARÍA DEL ROSARIO TASCÓN CARO**, con Cédula de Ciudadanía No. 38.436.197 de Cali, Tarjeta Profesional 159907 del CSJ, para que lleve a cabo el depósito de las actas realizadas en la negociación con la Convención Colectiva de nuestra Compañía.

Otorgo este poder con todas las facultades legales generales y con las especiales de transigir, desistir, sustituir, recibir y conciliar.

Sírvase reconocer a la señora **MARÍA DEL ROSARIO TASCÓN CARO** como mi apoderada en los términos y para los efectos indicados en este poder.

Atentamente,

RODOLFO MONTALVO FORERO
Tercer Suplente del Representante Legal

ACEPTO: MARÍA DEL ROSARIO TASCÓN C.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIA PRIMERA DE CALI
DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO

Compareció al despacho de La Notaria Primera de
Circulo de Cali quien dijo ser: Rodolfo
Montalvo Forero
y exhibió la C.C. 16.639.238 de
Cali y/o T.P. de
o Pasaporte de
y declaró que la firma y huella que aparecen en el
presente documento son suyas y que el contenido
del mismo es cierto. Para constancia se firma.
Fecha: 04 AGO 2017

[Firma]
EL DECLARANTE

[Huella]



Este acto de reconocimiento de
firma, huella y contenido, se hace
por voluntad del interesado

NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA 2017 – 2019
ACTA 01 - DE INSTALACIÓN

En Cali, a los 23 días del mes de Mayo de 2017, se reunieron en las instalaciones del NH Royal Hotel de la ciudad de Cali, siendo las 8:00 AM, los representantes del Sindicato y de COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, con el objeto de dar comienzo a las discusiones del pliego de peticiones en su etapa de arreglo directo.

Los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, son:

POR LA EMPRESA:

Rodrigo Villegas
María del Pilar Mejía
Zulma Botero
Hilda Jaramillo
Juan Manuel Jojoa

POR EL SINDICATO:

Jimmy Arana
Rafael Meneses
Yohn Pérez
Luis Hermes Paz
Hernando Diaz

Observadores: (Rotativos)

Dayana Hernández
Lina Sarria

Diego Gonzalias
Fernando Izquierdo
John Orozco

La presencia de los observadores ha sido acordada por las partes de la siguiente manera: por parte del Sindicato habrá un miembro de la junta directiva que no pertenece a la comisión negociadora y dos miembros de la base en calidad de observadores que rotarán según defina el grupo negociador del Sindicato y que deberá comunicar a los negociadores de la Empresa el día martes de la semana anterior a la rotación, para que sea posible coordinar oportunamente su reemplazo en la planta. Así mismo por parte de la empresa se han designado 2 observadores que participarán de manera alterna, Dayana Hernandez y Lina Sarria.

Los representantes de las partes hacen constar expresamente que esta primera reunión, convocada para el día 23 de Mayo, se celebra de común acuerdo al decimoprimer día hábil siguiente a la presentación del pliego, para iniciar conversaciones y acordaron lo siguiente:

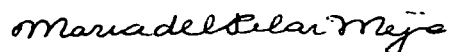
1. Llevar a cabo las reuniones durante la etapa de Arreglo Directo, cuyo período será del 23 de Mayo al 11 de Junio de 2017. Las reuniones se llevaran a cabo de martes a jueves de 8:00 A.M. a 4 P.M.
2. Las condiciones en las cuales se va a llevar a cabo la negociación se definirán en la siguiente acta.

Para constancia se firma, siendo las 4:00PM del día 23 de Mayo de 2017.

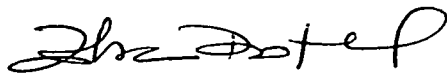
POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309



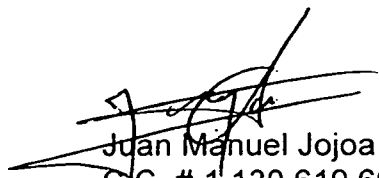
María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337



Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606

POR EL SINDICATO:



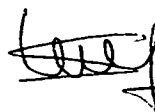
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



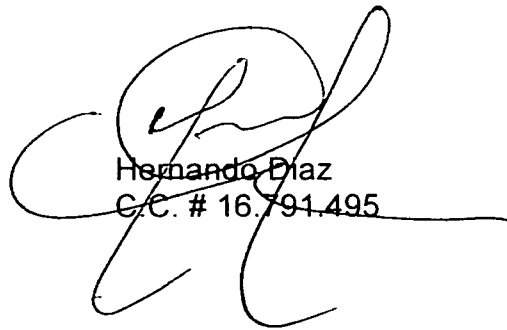
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



Luis Hermes Paz
C.C. # 16.736.572



Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)**

ACTA 02

Junio 6 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el décimo quinto día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos en relación a las condiciones de negociación:

1. Los negociadores de la Empresa se comprometen a elaborar las actas, las cuales serán revisadas y aprobadas por ambas partes.
2. En la mesa de negociación se discutirá el pliego de peticiones por paquetes previamente acordados entre las partes. El acta correspondiente se elaborará una vez se logre acuerdo en todos los puntos contenidos en el paquete.
De manera excepcional si hay algún punto en donde no se logre acuerdo, por consentimiento entre las partes se procederá a firmar el acta sobre los puntos acordados y se dejará pendiente el punto no acordado para discutirlo posteriormente.
3. Los artículos de la convención colectiva que no fueron denunciados continuaran vigentes, por lo tanto no serán objeto de discusión durante esta etapa de negociación.
4. Las actas deberán contener fecha y hora de reunión y el texto definitivo de la cláusula que haya sido fruto de acuerdo. Las intervenciones de los representantes de cualquiera de las partes, serán transcritas en el acta cuando lo solicite cualquiera de las partes, en caso contrario, las discusiones no pasarán a actas; finalmente, las actas deberán ser firmadas por todos los negociadores asistentes a la reunión.
5. La Empresa concede permiso remunerado a los miembros presentes de la Comisión Negociadora del Sindicato durante el tiempo que dure la negociación en la etapa de arreglo directo y su prórroga, si esta se presenta.
Al miembro de la junta directiva observador y a los dos observadores de la base que rotarán uno cada dos semanas, se les concederá el permiso por los tres días de la semana que asista como observador durante el tiempo que dure la negociación en su etapa de arreglo directo y su prórroga si la hubiera.
6. No podrá celebrarse reunión válida con menos de tres (3) representantes de cada una de las partes. La ausencia de representantes que impida reunión válida, por más de una vez, sin causa justificada, será tenida como ausencia de ánimo conciliatorio, y se hará constar así en las actas.
7. Cuando una reunión se torne molesta y complicada a juicio de una de las partes, podrá solicitar a la otra un receso; dejándose constancia en el acta de ser solicitado.

8. Las partes podrán citar asesores cuando lo consideren conveniente para la buena marcha de la discusión, siempre que estos se limiten a responder a las preguntas de una u otra parte, o a exponer su parecer cuando les haya sido solicitado.

Para constancia se firma, siendo las 12:00 PM del día 6 de Junio de 2017.

POR LA EMPRESA:

POR EL SINDICATO:

Rodrigo Villegas (ausente)
C.C. # 94.415.309


Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088

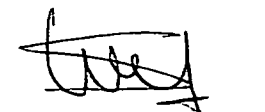

María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517

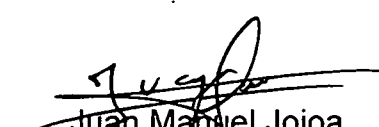

Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776

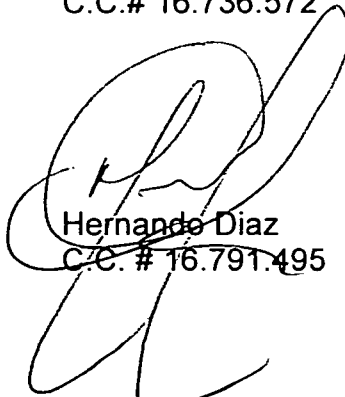
Zulma Botero Henao (ausente)
C.C. # 31.912.337


Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210


Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235


Luis Hermes Paz
C.C. # 16.736.572


Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606


Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)**

ACTA 3

Junio 8 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

Al décimo séptimo día de la etapa de arreglo directo las partes acuerdan prorrogar por veinte días más esta etapa. Por lo tanto se reanudarán las conversaciones el próximo martes 13 de Junio de 2017.

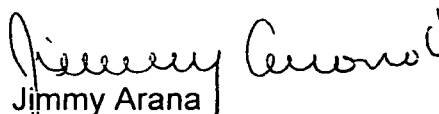
Para constancia se firma, siendo las 4:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309

POR EL SINDICATO:



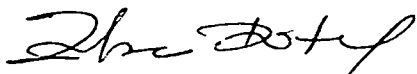
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



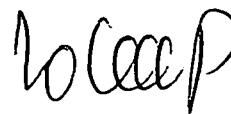
María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337



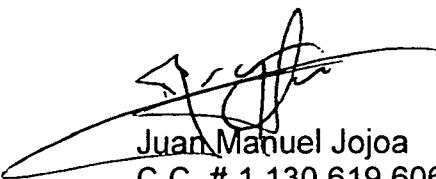
Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



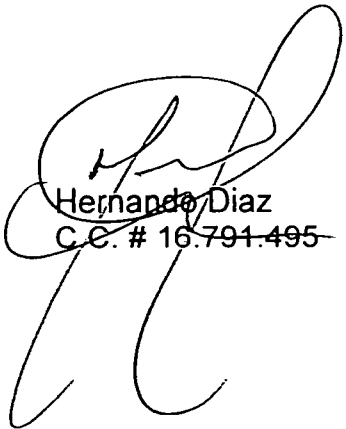
Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572



Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606



Hernando Diaz
C.C. # 16.791.495

2

**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)**

ACTA 04

Junio 14 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el vigésimo cuarto día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

REGIMEN CONTRACTUAL

Artículo 3º.-Indemnización por despido sin justa causa.

Como excepción a la Ley 789/2002, la Compañía pagará a todos los trabajadores con contrato vigente al 26 de Diciembre de 2002, la indemnización por despido sin justa causa de acuerdo a la tabla de indemnización de la Ley 50/90, artículo 6º.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 27 de Diciembre de 2002, se aplicará la Ley 789/2002.

Los acuerdos establecidos en la presente convención colectiva prevalecerán sobre cualquier cambio en la legislación laboral colombiana que pudiesen desmejorar las condiciones acordadas en ésta.

Colgate Palmolive Compañía respeta la política de mantener la estabilidad de sus trabajadores.

Artículo 4º.- Régimen disciplinario.- Procedimiento para aplicar sanciones.

Para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa continuará aplicando el Artículo 115, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 10 y el DR. 1373/66, Artículo 6o., con el siguiente procedimiento:

El jefe inmediato llamará al trabajador que cometió la falta para conocer las causas, debiendo investigar apropiadamente y contactar al trabajador durante su horario de trabajo. En el caso que el que conozca del asunto, sea la persona encargada del turno, ésta debe informar el caso inmediatamente al jefe inmediato. Este primer paso es de estricto cumplimiento antes de seguir este procedimiento.

- El Gerente de Planta, el jefe inmediato y el gerente de Relaciones Laborales o de Recursos Humanos para Operaciones, decidirán si la falta tiene mérito para llamar al trabajador a Acta de Cargos y Descargos.
Si hay mérito se notificará personal y por escrito en sobre cerrado al trabajador en un término de tres (3) días hábiles (lunes a Viernes) contados a partir del momento en que el trabajador se presente a la Empresa, después de cometida la falta y conocido el hecho.
Después del término de estos tres (3) días sin notificación, la falta no tiene validez, pero con la salvedad de que si el Gerente de la Planta y Relaciones

Laborales necesitan tomar tiempo adicional porque el caso amerita ampliar la investigación, se le dará aviso oportuno al trabajador y a dos directivos el Sindicato por escrito ó E-mail corporativo y de la organización.

- Se hará citación al trabajador a cargos y descargos con copia por escrito o E-Mail a dos directivos del Sindicato. En esta citación se hará constar el motivo por el cual se cita al trabajador y se entregará personalmente en sobre cerrado al afectado por el (la) jefe inmediato.
El acta se realizará con la asistencia de hasta dos (2) directivos del Sindicato, si el trabajador lo desea y una persona de Relaciones Laborales. Se considerará la asistencia del Jefe inmediato que conoció del hecho, (siempre y cuando el trabajador citado y Relaciones Laborales lo consideren conveniente); dentro de su tiempo de trabajo y siempre dentro de las horas reglamentarias de la jornada de oficinas.
- Si durante el acta de cargos y descargos surge la necesidad de investigación adicional el término para decidir sobre la sanción se amplía por cinco (5) días hábiles adicionales, informando al trabajador y a los directivos que asisten al trabajador el resultado de la investigación.
- Durante el acta de cargos y descargos solo se hablará de la falta que la originó.
- Después de que el trabajador acuda al acta de descargos, la Compañía tendrá cinco (5) días hábiles para dar a conocer al trabajador y a los dos (2) directivos del Sindicato el resultado del estudio del acta de cargos y descargos.
Este resultado debe ser entregado al trabajador en sobre cerrado por su jefe inmediato o la persona del staff que el gerente designe. Pasados estos cinco (5) días sin ningún aviso se considerará que no hay sanción.
Este procedimiento durará como máximo dos (2) semanas a partir de la fecha de la citación del trabajador por parte del jefe inmediato para conocer las causas.

Parágrafo: Cuando se presenten casos que vayan en contra del Reglamento Interno de Trabajo o sean identificados por el Departamento de Seguridad Física, tales como:

- a) Llegada tarde
- b) Posible estado de embriaguez o drogadicción

La persona de Seguridad llamará al Jefe inmediato del trabajador para que sea éste quien decida el procedimiento a seguir según cada caso:

En el caso del literal a) el jefe inmediato aprobará si ingresa o no a la Compañía.

En el caso b) el Jefe inmediato o el supervisor de Seguridad Física lo enviará a Salud Ocupacional, para que determinen si está apto o no para trabajar.

En todos dos casos se seguirá el procedimiento para aplicar sanciones aquí establecidas.

Si el trabajador citado a presentar descargos no acude a la cita en la debida oportunidad, por estar enfermo o por otra razón demostrable que está imposibilitado para trabajar y por ende no pueda oportunamente presentarse a la cita, deberá hacerlo cuando la imposibilidad desaparezca.

Si el trabajador se encuentra laborando en turno nocturno, debe presentarse a descargos en la semana siguiente.

Este tiempo no se tiene en cuenta en las dos (2) semanas que dura este proceso.

Si el trabajador no quedare satisfecho con la sanción impuesta por la Empresa, podrá solicitar por escrito y por una vez la revisión del mismo, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se le notifique la sanción, a dos (2) directivos del Sindicato y dos (2) representantes de la empresa.

El Gerente de Planta y el gerente de Relaciones Laborales o de Recursos Humanos para Operaciones darán respuesta a esta solicitud antes de la fecha de inicio de la sanción. Pasado estos dos (2) días sin ningún aviso se considerará que no hay sanción.

En caso de que la investigación de la apelación amerite más tiempo se informará oportunamente por escrito al trabajador y a dos (2) directivos del Sindicato, para tomar un tiempo máximo de tres (3) días adicionales a los dos (2) iniciales.

En la apelación participará el gerente de Relaciones Laborales o de recursos humanos para operaciones que no haya participado en la decisión inicial.

- Cuando se presente vencimiento de términos por causa de la administración, en alguno de los pasos de este proceso, o cuando como resultado del acta o de la investigación no se encuentre responsable al trabajador, no habrá lugar a aplicación de sanciones ni a llamadas de atención con copia a la hoja de vida. Y se le deberá notificar por escrito al trabajador y a los dos (2) directivos que no hay mérito para aplicar sanción.
- Las faltas disciplinarias tendrán el mismo período de prescripción que el estipulado en la norma laboral. (Art. 488 CST Prescripción de Acciones).

Artículo 5º. Vacantes y Reemplazantes.

Vacante: Se presenta cuando el Titular de un cargo de la estructura salarial vigente se ausenta temporal o definitivamente de éste.

Vacante Temporal: Cuando se conoce con certeza que el Titular sí va a regresar a su cargo. Estos casos son: Vacaciones, Licencias, Permisos, Incapacidades,

restricción por salud, reubicación temporal del titular o por proyectos o necesidad del negocio debidamente sustentadas.

- Si la vacante temporal se extiende por más de tres meses, Recursos Humanos y el gerente del área darán la oportunidad a otro trabajador que esté validado y certificado en el puesto para realizar esta posición de reemplazante.
- Recursos Humanos y el Gerente del Área deberá máximo a los 12 meses continuos analizar y tomar una decisión respecto a si la Vacante Temporal sigue como tal (con soportes) o pasa a ser una Vacante Definitiva.

Vacante Definitiva: Cuando se sabe con certeza que el Titular no va a regresar a su cargo. Estos casos son: Retiro, incapacidades permanentes, muerte, traslado a otro cargo o sección, reubicación definitiva, nuevos cargos y en los casos en que la Compañía defina a los 12 meses que la posición de vacante temporal pasa a vacante definitiva.

- Al cabo de tres meses de haber estado como reemplazante, la Compañía deberá tomar una de las siguientes decisiones: Asignar en propiedad al trabajador que ha venido haciendo el reemplazante ó sacar a concurso el cargo, siguiendo el procedimiento (publicación en cartelera, etc.). En todos los casos quien haya hecho el reemplazante deberá ser incluido en el concurso.
- En caso de presentarse dos personas con el mismo resultado en el concurso, se dará prelación a quién haya sido reemplazante por más tiempo.

Reemplazante: Es aquella persona que ocupa la vacante de un cargo de la estructura salarial vigente de una categoría superior a la suya, mientras el Titular regresa o se asigna a alguien en forma definitiva.

Esta persona que se designe deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos por la empresa para el cargo y tener interés en este cargo.

Requisitos para ser Reemplazante.

- Haber sido validado y certificado en el cargo a reemplazar.
- Haber recibido entrenamiento con tutor en el cargo por tres (3) meses continuos o no, con la certificación del Jefe inmediato.
- Haber sido validado por el tutor y certificado por el Jefe inmediato en el cargo a reemplazar.
- Tener una calificación en la Evaluación de Desempeño igual ó superior a B (desempeño bueno). De no existir evaluación de desempeño será suficiente el cumplimiento de los requisitos previos.
- Tener contrato directo con Colgate Palmolive.

Pago de Reemplazante.

- El trabajador recibirá el pago de su salario más la diferencia entre el salario del cargo que está reemplazando y el salario del cargo de su categoría.

- Cuando un trabajador de la empresa sea asignado para reemplazar temporalmente a otro trabajador clasificado, en un cargo de la categoría superior a la suya, se pagará reemplazante desde el primer día. Si ha reemplazado al menos 4 horas durante el turno se le pagará el turno completo y se pagará la semana completa si ha reemplazado mínimo cuatro (4) días o su equivalente a 31.32 horas en la semana.
- Esta remuneración se hará en el próximo periodo de pago y constituye salario para efectos del Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Si durante el tiempo en que un trabajador está haciendo el reemplazante toma su período de vacaciones, estas serán liquidadas teniendo en cuenta el pago de reemplazante, el tiempo hecho como reemplazante sigue contando a partir del momento que regrese de vacaciones siempre y cuando continúe haciendo el reemplazante.
- Se pagará reemplazante al trabajador de acuerdo a la categoría que esté reemplazando.

Aclaración.

El entrenamiento para ser reemplazante implica parte teórica y parte práctica, por lo tanto no hay lugar al pago de reemplazante cuando se trate de un entrenamiento dirigido para capacitar al trabajador en caso de futuras vacantes temporales o definitivas. Su jefe directo le dará un certificado por el tiempo de entrenamiento en el cargo y este será publicado en listado de turnos como entrenamiento.

Todo trabajador que haga funciones de reemplazante debe estar validado y certificado en el cargo que va a ocupar. Si por necesidad excepcional de la Compañía, el trabajador asignado no está validado y certificado se le deberá pagar reemplazante acorde al procedimiento de pago de reemplazante. Este reemplazo debe obedecer a casos como incapacidades ó licencias no programadas y no deberían durar más de 5 días.

Salario del nuevo Titular del Cargo.

- En todos los casos en que el salario total actual del trabajador sea superior al salario del cargo que va a ocupar, continuará con su salario total actual.
- Si el trabajador que gana el concurso ha estado validado y certificado en el nuevo cargo y ha sido reemplazante en éste, deberá recibir el salario del cargo de la nueva categoría, desde el primer día que empiece a ocupar el cargo. Si no ha sido reemplazante recibirá el salario mínimo de la categoría que va a ocupar y a los 3 meses pasará a recibir el salario del nuevo cargo.
- En caso de que el operario alcance el rendimiento requerido antes de los tres (3) meses su jefe solicitará a Recursos Humanos que pase a recibir el salario del nuevo cargo.
- Si al término de dos meses de haber ganado el concurso, por razones del negocio, no ha ocupado el nuevo cargo, deberá empezar a devengar el salario acorde a lo estipulado en este artículo en Salario del nuevo titular del cargo, para el cual se tendrá en cuenta los 2 meses transcurridos.

Artículo 8º.- Contratos de Trabajo.

La Empresa escogerá preferiblemente entre el personal de contrato a Término Fijo para llenar vacantes ó cupos nuevos de trabajo a término indefinido. Los contratos de personal que no pasen a término indefinido serán prorrogados de acuerdo con la Ley.

Artículo 15o. Préstamo por Calamidad Doméstica.

La Empresa hará préstamos a los trabajadores cubiertos por esta Convención en los casos de calamidad doméstica así:

1. Definición del término "Calamidad Doméstica": Se entiende por Calamidad Doméstica, cada uno de los siguientes casos:

- a) Enfermedad grave de un familiar dependiente sin que haya necesidad de hospitalización.
- b) Enfermedad de un familiar dependiente, cuando haya necesidad de hospitalización, en los casos en que los gastos incurridos no estén totalmente cubiertos por un plan de Medicina.
- c) Un daño grave en la casa de habitación del trabajador o su cónyuge, o el menaje, causado por terremoto, inundación, incendio, ruina, Robo (Dinero y/o artículos no suntuarios) y otros graves.
- d) Fallecimiento de un familiar dependiente.

2. Definición del término "Familiar Dependiente":

- En cualquier caso, el familiar dependiente debe estar a cargo económicamente del trabajador, se considera "Familiar Dependiente" a las siguientes personas: Cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, hijos, padres del trabajador y hermanos.
- Estos familiares dependientes deben estar registrados en la Empresa y el trabajador debe comprobar que tiene a su cargo los mismos.
- Ó que la calamidad doméstica sufrida por miembros de su grupo familiar afecte económicamente al trabajador, lo cual deberá ser demostrado con los soportes apropiados.

3. Condiciones para hacerse acreedor a un Préstamo por Calamidad Doméstica.

- El trabajador debe estar al servicio de la Empresa, por lo menos durante dos (2) meses, y deberá someter la documentación necesaria que sea considerada satisfactoria para la Empresa, comprobando la existencia y naturaleza de la calamidad doméstica y los gastos incurridos.

Los préstamos por calamidad doméstica relacionados con gastos de hospitalización de un familiar dependiente se aplicarán solamente a los gastos que excedan los beneficios dados por el plan de salud.

4. Límite de los préstamos individuales.

El límite de cualquier préstamo individual será igual al salario básico de un mes del trabajador.

Los préstamos acumulados en cualquier momento no podrán exceder a dos (2) meses del salario del trabajador.

El préstamo será cancelado a la Empresa en veinticuatro (24) cuotas pagaderas mes a mes equivalentes al valor del préstamo concedido, descontables del salario de cada periodo de pago hasta la cancelación total del préstamo.

En caso de requerir un segundo préstamo sin haber cancelado totalmente el primero, este será pagado igualmente en veinticuatro (24) cuotas mensuales equivalentes del valor del préstamo concedido, descontable del salario de cada periodo de pago hasta la cancelación total del préstamo.

Cualquier suma que adeude el trabajador al momento de su retiro de la Empresa por este concepto, será deducido por la Compañía del valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le correspondan al trabajador.

Las partes acordaron que los siguientes puntos incluidos en el Pliego de Peticiones no serán incluidos en la convención:

Régimen Contractual:

- Artículo 1º Estabilidad Laboral
- PARAGRAFO 1.
- PARAGRAFO 2.
- Artículo 2º Derecho al trabajo.

Para constancia se firma, siendo las 2:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309

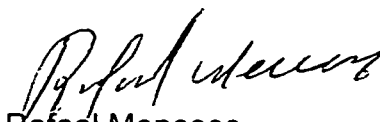


María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517

POR EL SINDICATO:



Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088

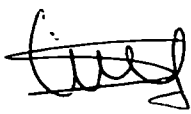


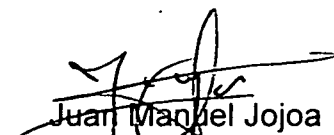
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776

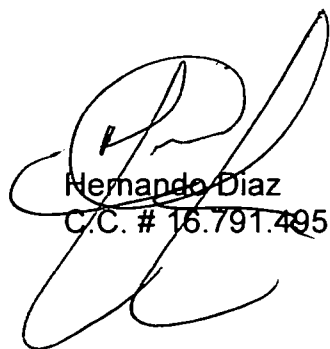

Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

14
Yohn Pérez 
C.C.# 16.743.210


Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235


Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572


Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606


Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)

ACTA 05

Junio 15 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el vigésimo quinto día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

Artículo 26o.- Permisos remunerados.

Para atender asuntos relacionados con la organización sindical, la Empresa concederá permisos remunerados hasta por tres mil novecientas (3,900) horas hábiles al año, a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive Compañía. El número de horas usadas al mes podrá variar en caso de requerimientos especiales de la Junta Directiva del Sindicato.

La solicitud del Sindicato debe hacerse por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación a la iniciación del turno donde deberá laborar quien va a utilizar el permiso.

En caso de urgente necesidad por el Sindicato, se podrá conceder el permiso sin que se cumplan las veinticuatro (24) horas de antelación, con previa información telefónica al jefe directo ó auxiliar administrativo a cargo. El permiso escrito deberá ser diligenciado antes de utilizar el permiso.

La empresa permitirá el ingreso de los directivos sindicales a la compañía con el fin de tratar asuntos sindicales, previa autorización del área de RH, específicamente para comisión de reclamos, reuniones con directivos de la empresa y acompañamientos a los asociados para la realización de acta de cargos y descargos.

Para el año de negociación de la convención colectiva, la empresa concederá el permiso a 10 directivos, y para los dos integrantes de la comisión estatutaria de reclamos para la elaboración del pliego de peticiones, para un total de mil cincuenta y seis horas (1,056) correspondiente a dos semanas ordinarias.

En caso de ser elegido como negociador en la asamblea del Sindicato, un integrante de la base, la empresa le concederá permiso remunerado por dos (2) días, (15.66 horas) para revisión del pliego.

Permisos para asistir como delegados a convenciones nacionales e internacionales.

a) La Empresa dará un permiso con pago completo de salario, a tres (3) representantes que tengan el derecho, según las normas legales, para asistir como delegados a las convenciones de cualquier confederación o federación sindical,

nacional o internacional que tenga personería jurídica reconocida y vigente, a la que esté afiliado válidamente el Sindicato.

b) El permiso se limitará al tiempo que dure la Convención, más el tiempo para viajar, que conjuntamente no deben exceder de cuatro (4) días. El tiempo total que dará la Empresa por permisos no excederá de seis (6) días por persona en el año, más el tiempo de viaje que no podrá exceder dos (2) días.

Asistencia a cursos sindicales nacionales o internacionales.

La Compañía para facilitar a sus trabajadores sindicalizados tomar cursos sindicales, dará las siguientes facilidades:

a) Los cursos sindicales se realizarán en períodos máximos de dos (2) meses, un curso por año de Convención y a ellos asistirán dos (2) trabajadores como máximo, con la condición de que los dos (2) trabajadores seleccionados no pertenezcan a un mismo centro de proceso.

b) Para cursos sindicales a realizarse fuera de la ciudad de Cali, la Empresa concederá una licencia no remunerada hasta de un (1) mes a dos (2) trabajadores, por año de convención, que no pertenezcan a un mismo centro de proceso.

c) Cuando se trate de trabajadores con jornada ordinaria diurna, los cursos tendrán que ser necesariamente nocturnos. Para ese personal, la colaboración de la Empresa consistirá en no programarlos para trabajar tiempo extra mientras dure el curso.

d) Cuando se trate de personal que trabaje por turnos, las facilidades que dará la Compañía consistirán en programar al trabajador que debe realizar el curso, solamente en los turnos de trabajo que no interfieran el horario del curso sindical.

e) En estos casos, el Sindicato se compromete a conseguir de los trabajadores que desempeñan el mismo oficio del trabajador seleccionado para el curso, el compromiso escrito de rotar solamente en los turnos de trabajo que les asigne la Compañía, sin reclamar por la incomodidad que esta rotación les represente, por la frecuencia de los trasnochos o la irregularidad de los descansos.

Artículo 27o.- Auxilio mensual al Sindicato.

La Empresa dará un auxilio mensual al Sindicato para gastos de representación y de oficina

1er Año	2do. Año
\$1,580,730	\$1,580,730 + IPC

Artículo 28°.- Auxilio para Deportes.

La Empresa dará un auxilio mensual para el primero y segundo año destinado a deportes. Además, anualmente se les aprobará la suma de \$ 1,500,000 para el primer año y \$ 1,500,000 más IPC para el segundo año para compra de uniformes, o

implementos deportivos. Compra que se deberá sustentar a Relaciones Laborales con la factura debidamente pagada.

Si la Junta Directiva del Sindicato acuerda que no existe ese año la necesidad de un uniforme, este monto equivalente podrá ser utilizado en una actividad deportiva o recreativa.

Estos auxilios serán entregados por transacción electrónica a la cuenta de la organización sindical presentada por la Tesorería del Sindicato, girado a nombre del Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive Compañía, mensualmente.

Annual	1er Año	2do. Año
	\$1,500,000	\$1,500,000 + IPC
Mensual	1er Año	2do. Año
	\$205,495	\$205,495 + IPC

Artículo 29o.- Reunión mensual.

La Empresa y la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive Compañía, se comprometen a realizar mensualmente una reunión en donde las partes acuerden pautas pendientes, buscando alternativas y respuestas. Lo anterior sin perjuicio de las reuniones convenidas por las partes.

Artículo 30o.- Protección a los Fondos del Sindicato.

a) Cuando un trabajador sindicalizado resuelva retirarse del Sindicato, la Empresa continuará descontando de su salario en cuotas semanales, la deuda monetaria que al momento de retirarse tuviere en la organización sindical. El Sindicato deberá presentar a la empresa la debida autorización del trabajador para este descuento.

b) Cuando un trabajador sindicalizado se vaya definitivamente de la Compañía, antes de recibir lo correspondiente a sus prestaciones sociales, deberá obtener el paz y salvo expedido por el sindicato. La Compañía informará al tesorero del Sindicato el retiro del trabajador al momento de ordenar su liquidación para que éste entregue al Departamento de Nómina el monto a descontar, debidamente aprobado por el trabajador.

Artículo 31o.- Permiso a los negociadores.

La Empresa concederá permisos remunerados a cuatro (4) integrantes de la comisión negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo con su prórroga si la hubiere.

En caso de que no asistan los dos (2) asesores de la Central a la cual se encuentre afiliado el sindicato, se concederá permiso a un quinto (5) integrante para que haga parte de la comisión negociadora y a un sexto (6) integrante que podrá rotar a criterio del Sindicato.

El día o días que el asesor de la central no pueda asistir se le concederá permiso a un suplente de la comisión negociadora para que asista en su lugar.

La empresa concederá los permisos necesarios para aquellos negociadores que no sean directivos y que sean aprobados por asamblea para la presentación del pliego de peticiones.

La Compañía, de considerarlo necesario, solicitará a la comisión negociadora del Sindicato, que no permanezca dentro de los predios de la Compañía.

Artículo 32o Capacitación a los directivos.

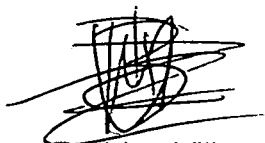
La empresa se compromete a dar ó conseguir capacitación, por lo menos tres (3) veces al año para los directivos del sindicato, en temas que serán escogidos por la directiva sindical y aprobados por la Compañía, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la organización. La empresa podrá aprobar la participación de un ex-directivo del período anterior si requiere continuidad en una capacitación ya iniciada.

Las partes acordaron que los siguientes puntos incluidos en el Pliego de Peticiones no serán incluidos en la convención:

- Artículo 34º Permiso para la elaboración del Pliego
- Artículo 45º Compensación Salarial para Negociadores
- Artículo 47º IMPRESIÓN DE LA CONVENCIÓN

Para constancia se firma, siendo las 2:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309

POR EL SINDICATO:



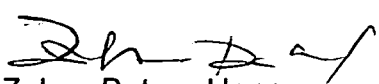
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088

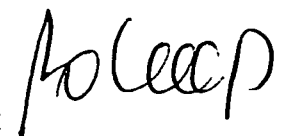


María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517

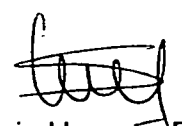


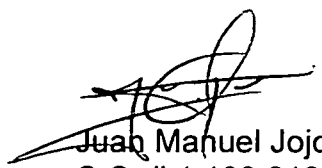
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776

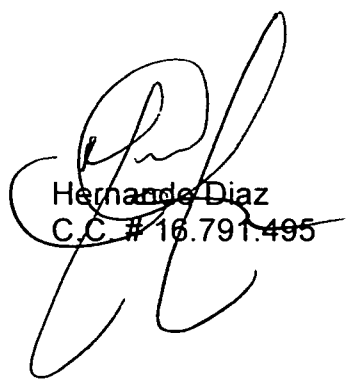

Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali


Yohn Pérez
C.C.# 16.743.210


Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235


Luis Hermés Paz
C.C.# 16.736.572


Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606


Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

Acta #5

**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)**

ACTA 06

Junio 15 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el vigésimo quinto día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

**ACUERDOS EN ACTA
ANEXO A BENEFICIOS EXTRALEGALES**

No cobrar los alimentos en Domingos y Festivos, aunque sea turno especial.

La Compañía no cobrará la alimentación cuando se trabaje en domingos y festivos, aunque sea trabajo en turno especial.

La Compañía incrementará este valor a partir del 15 de Marzo:

Incremento Marzo 15 de 2017: IPC

Incremento Marzo 15 de 2018: IPC

Transporte para los trabajadores.

La Compañía seguirá concediendo el transporte en estas condiciones:

6:00 AM – Salida y entrada

2:00 PM - Salida y entrada

10:00 PM Salida y entrada

1:00 AM – Salida

8:45 PM – Salida el sábado. Si en la semana hubo día festivo la salida el sábado será a la 8:30 PM.

1. Si el trabajador es llamado a laborar en horarios diferentes a los estipulados por la Compañía.
2. En caso de ser devuelto y pierda el servicio de transporte en los horarios ya estipulados por necesidad del negocio o por incapacidad.
3. Si por fuerza mayor el trabajador labora 12 horas, el transporte será en taxi, a no ser que sea una o más secciones las que están trabajando para lo cual se proveerá transporte colectivo.
4. En caso de que el trabajador viva fuera del perímetro urbano y deba quedarse después de la 10:00 PM se otorgara transporte hasta su vivienda.

Personal Programado y Devuelto en jornada extra.

Cuando se programe personal en fin de semana o festivo y por fuerza mayor o caso fortuito no sea posible iniciar la producción, el supervisor llamará al personal programado para que no se presente a sus labores, lo que no generará ningún pago al trabajador. Las personas que no puedan ser contactadas y se presenten al trabajo se le pagarán dos (2) horas.

Nota: Se llama fuerza mayor a aquél evento que ni pudo ser previsto ni, de haberlo sido, podría haberse evitado, como un naufragio, una inundación, un terremoto, un derrumbe, o semejante.

El caso fortuito es un evento que, a pesar de que se pudo prever, no se podía evitar. Por ejemplo motín, asonada.

Si la causa de la cancelación del turno programado es ocasionada por un acto imputable a la administración de la Compañía se pagarán cuatro (4) horas a las personas que puedan ser contactadas y turno completo (8) horas a las que se presenten al trabajo.

Estas horas serán pagadas de acuerdo al turno y al día en que hayan sido llamados.

ACUERDOS EN ACTA ANEXOS VARIOS

Pago Adicional por ser Llamado en Descanso.

Cuando un trabajador sea llamado en su tiempo de descanso y el trabajo a realizar sea inferior a cuatro (4) horas, la empresa se compromete a pagar cuatro (4) horas de trabajo.

Si el trabajo a realizar dura más de cuatro (4) horas, se pagará al trabajador el tiempo real trabajado, además se le dará el transporte.

Publicación Lista de Turnos.

Los supervisores de área deberán publicar en la cartelera de cada departamento, la lista de turnos de la siguiente semana, a más tardar los días jueves a las 12:00M.

En caso de programar trabajo el fin de semana se publicará el viernes a más tardar a la 12:00M.

Pago de la Prima Extralegal de Navidad

La Compañía desembolsará el 50% de la prima extralegal de Navidad en la segunda semana de noviembre y el otro 50% en la primera semana de diciembre

NOTAS DE GERENCIA.

Seguirá teniendo vigencia en todas sus partes:

La Presidencia de Colgate Palmolive, Los Vicepresidentes de Operaciones y Recursos Humanos, informan:

- La Corporación está tomando decisiones sobre el futuro del negocio en CP-Colombia. Debemos tener la estructura apropiada para ser parte de ese futuro.
- La estructura salarial no busca reducir el salario de los trabajadores CP actuales ni ahora ni en el futuro, sino más bien facilitarles los medios para que todos, como organización, seamos más productivos. Por lo tanto, la empresa

se compromete a que el salario de los actuales trabajadores CP se mantendrá como está actualmente, sometiéndose a los incrementos que se pacten en cada negociación, tanto la actual como en las futuras negociaciones.

- La estructura salarial introduce el concepto de salario personal, para poder diferenciar los salarios de los trabajadores nuevos de los actuales trabajadores CP.
- La diferencia del salario del cargo con el salario actual, el cual se le llama salario personal, no podrá ser negociado por ninguna de las partes. (trabajadores/empresa).
- El salario total actual (salario del cargo + salario personal) es la base para la liquidación de todas las prestaciones sociales.
- La estructura salarial busca lograr flexibilidad y tener un aumento de la productividad. Para esto necesitamos a todos los trabajadores antiguos.
- La estructura salarial no busca reducir costos mediante la liquidación de su personal antiguo, sino más bien aprovechar la experiencia acumulada. La estabilidad de los trabajadores CP no está en riesgo. Más bien se fortalece ya que la empresa será más competitiva.
- La estructura salarial busca ofrecer a los trabajadores oportunidades de crecimiento y de desarrollo, al igual que las existentes para el resto de empleados de la compañía a través del acceso a entrenamiento y capacitación.
- La estructura salarial no busca utilizar el Plan de desarrollo de habilidades y capacitación como herramienta de presión para desestabilizar el desempeño de los trabajadores. Es un derecho de los trabajadores, que seguiremos respetando, los que por razones personales no deseen cambiar de sus puestos actuales.

REGIMEN SALARIAL

Artículo 9º.- Salario de contratación.

Para los efectos legales, el salario de los trabajadores que ingresen por primera vez a la Empresa con contrato de trabajo, será igual al salario de enganche de acuerdo a las categorías de la estructura actual.

A los tres (3) meses después, de acuerdo con la evaluación de desempeño que deberá ser mayor ó igual a B (buena), pasará al salario del cargo, que corresponde a la mediana.

Artículo 12o.- Pago de dominicales o festivos.

La falta de un (1) día de trabajo durante la semana, o por suspensión disciplinaria de un (1) día, no afectará el pago del dominical o día festivo.

El pago del dominical o día festivo como descanso remunerado, será calculado tomando en consideración el salario básico y no incluye los sobrecargos por trabajo nocturno o de horas extras.

Las partes acordaron que los siguientes puntos incluidos en el Pliego de Peticiones no serán incluidos en la convención:

- Artículo 37° Cafetería
- Artículo 43° Prima de Antigüedad al trabajador.
- Artículo 5° Eliminación de la categoría Máxima
- Artículo 13° Recargo en jornada ordinaria nocturna.

Para constancia se firma, siendo las 4:00 PM.

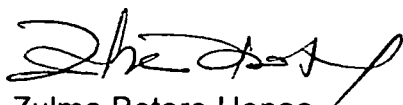
POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309



María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

POR EL SINDICATO:



Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



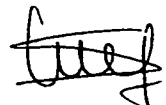
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572



Juan Manuel Joja
C.C. # 1.130.619.606



Hernando Diaz
C.C. # 16.791.495

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)

ACTA 07

Junio 21 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el trigésimo día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

Artículo 13o.- Pago del domingo en turno especial.

Para el trabajador que se encuentra laborando en turnos especiales, la jornada en Domingo será liquidada con el recargo de Ley, más un 25 %.

Las horas extras diurnas, festivas, turnos especiales y trabajo nocturno se pagarán según la Ley 789 de 2002.

Artículo 24º.- Auxilio de Inglés para los trabajadores.

La Compañía concederá siete (7) auxilios para estudio de inglés, equivalente al 75% del valor del curso, por cada año de vigencia de la Convención. La Compañía hará el instructivo de quién cumple las condiciones para hacerse acreedor a este auxilio. Adicionalmente, si hay cargos que necesitan de inglés técnico, la empresa pagará el 100% de este curso.

El Artículo 11o Bono Anual por ajuste Salarial incluido en el Pliego de Peticiones queda de la siguiente forma:

ACUERDOS EN ACTA

ANEXO A CONVENCION COLECTIVA

Bono por Negociación

Se pagará tanto en el primer año de negociación como en el segundo, un bono equivalente a setenta y cuatro (74) días de aumento. El pago de este bono no constituye salario. Este bono representa la diferencia del incremento de salario comprendido entre el 1 de Enero y el 14 de Marzo.

Las partes acordaron que el siguiente punto incluido en el Pliego de Peticiones no será incluido en la convención:

◦ Artículo 46º BONO POR NEGOCIACIÓN

Para constancia se firma, siendo las 2:00 PM.

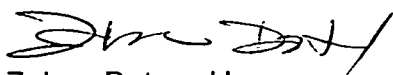
POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309



María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali



Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Juan Manuel Joja
C.C. # 1.130.619.606

POR EL SINDICATO:



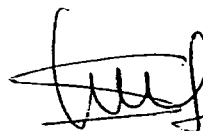
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



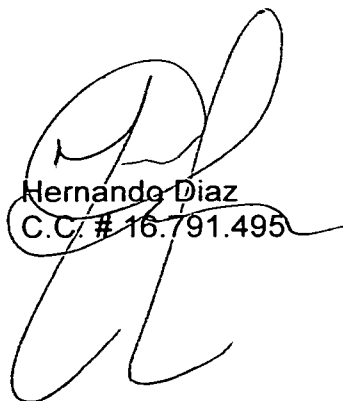
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C.# 16.743.210



Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572



Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)**

ACTA 08

Junio 21 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el trigésimo día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

Artículo 6o.- Regreso de Vacaciones.

Todo el personal que regrese de vacaciones retornará a trabajar el día que le corresponda siempre al primer turno, si son vacaciones colectivas ingresarán al turno programado. Los sábados que se encuentre en vacaciones no serán contabilizados dentro de estas.

Para el trabajador que disfrute al menos 8 días continuos de vacaciones, si se le termina el viernes debiendo regresar el día sábado, regresará el primer día hábil de la semana siguiente.

La interrupción de las vacaciones de un trabajador deberá ser debidamente sustentada y aprobada por el Gerente de la Planta y Relaciones Laborales.

Artículo 7o.- Diciembre 24, 31 y Sábado Santo.

La Empresa concederá como permiso remunerado, el turno de trabajo de los días 24 y 31 de Diciembre. En caso de trabajarlos por fuerza mayor (24 y 31) debidamente aprobado por el Gerente de Área, se pagarán como hora extra normal de acuerdo al turno, más un 25% adicional.

La Compañía autoriza que el Sábado Santo sea compensado la semana anterior o la siguiente. En caso de trabajarlo por necesidad del negocio, no se generará ningún recargo adicional.

Auxilio para Compra de Productos.

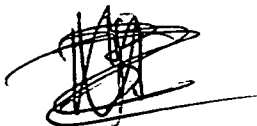
La empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de esta Convención un descuento equivalente al 40% sobre el valor de los productos que se manufacturan en la planta de Cali.

Las partes acordaron que los siguientes puntos incluidos en el Pliego de Peticiones no serán incluidos en la convención:

- **Artículo 15° Servicios Médicos en las Instalaciones de la compañía.**
- **Artículo 27° Beneficios especiales**
- **Artículo 38° Plan Médico Familiar**
- **Artículo 44° PRESTAMO DE VIVIENDA**

Para constancia se firma, siendo las 4:00 PM.

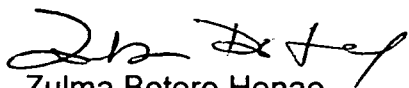
POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309



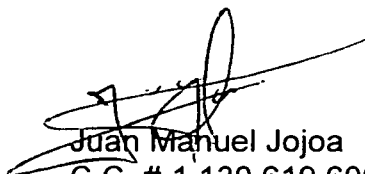
María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

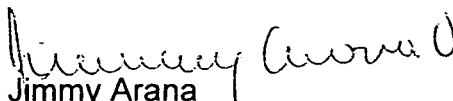


Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235

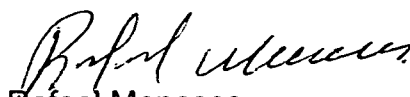


Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606

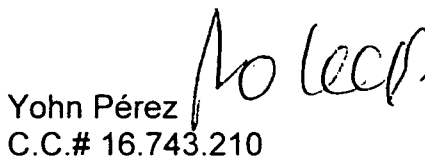
POR EL SINDICATO:



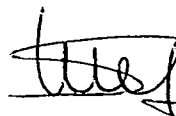
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



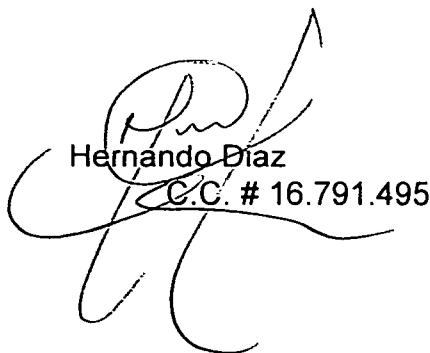
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C.# 16.743.210



Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572



Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)

ACTA 09

Junio 27 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el trigésimo sexto día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

AUXILIOS

Artículo 19º.- Auxilio Anual para Educación.

La empresa dará a todos los trabajadores que suscriben esta Convención o que posteriormente se adhieran a ella, anualmente y por una sola vez, a los 15 días hábiles de la presentación del recibo de matrícula, el cual no puede tener más de dos (2) meses de haber sido emitido, de acuerdo a la siguiente tabla:

Auxilios para hijos de los Trabajadores	1er. año	2o. año
Auxilio Educación Materno y/o Preescolar por hijo (1 x año)	\$153,590	\$153,590 + IPC
Auxilio Educación Primaria por hijo (1 x año)	\$186,659	\$186,659 + IPC
Auxilio Educación Bachillerato por hijo (1 x año)	\$265,785	\$265,785 + IPC
Auxilio Educación Tecnología/Tecnico por hijo (1 x año)	\$830,520	\$830,520 + IPC+1
Auxilio Educación Universidad por hijo (1 x año)	\$1,293,750	\$1,293,750 + IPC+3
Auxilio Educación Niños Especiales por hijo (1 x año)	\$392,910	\$392,910 + IPC

Este auxilio anual para educación queda regido por el siguiente reglamento:

- El hijo del trabajador deberá estudiar en jornada diurna de lo contrario deberá presentar constancia de no afiliación de la EPS y una carta de certificación del padre en donde conste que su hijo no está trabajando, excepto para universidad y tecnología.
- En el año siguiente, la Empresa pagará el auxilio cuando el trabajador presente el certificado de aprobación del curso anterior.
- Tendrán derecho a los auxilios de Materno, Preescolar y Primaria los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre un (01) año y los trece (13) años.
- Tendrán derecho a los auxilios de Bachillerato, Universidad y Tecnológicas o Técnicos, los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los diez (10) años y los veinticinco (25) años. Se aclara que para los estudios Técnicos se requiere que estos tengan una duración mínima de un (1) año.
- Tendrán derecho a los auxilios para Educación Especial los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los cuatro (4) meses y los treinta (30) años.

En caso de que los hijos especiales no pudieren asistir al centro educativo por la gravedad de su condición, este auxilio se podrá utilizar en otros gastos como atención en casa, pañales, transporte, etc. Para obtener este beneficio deberá presentar certificado médico que certifique la condición de imposibilidad de asistir a una institución educativa.

f) El hijo del trabajador deberá estar matriculado en cualquier establecimiento docente público o privado que esté debidamente aprobado por el Ministerio de Educación o que tenga licencia de funcionamiento de modalidad definitiva expedida por la Secretaría de Educación Departamental.

g) El pago hecho por este concepto, no se considera salario.

Cancelación del Auxilio educativo.

Se cancelará el auxilio educativo suspendiéndose su pago inmediatamente cuando ocurra uno de los siguientes casos:

a) Si la Compañía comprueba que el beneficiario se ha retirado del establecimiento educativo sin causa en el primer trimestre, se deducirán de los salarios del trabajador los valores que por este concepto hubiera recibido.

b) Si se retira el beneficiario o es expulsado del Centro educativo donde cursa sus estudios.

c) Si el padre o la madre dejan de ser trabajadores de la Compañía.

d) Si pierde el curso por cualquier causa, excepto en el caso de enfermedad o fuerza mayor plenamente comprobada.

e) Por muerte del beneficiario.

f) Cuando se compruebe fraude en los documentos aportados.

Artículo 20o.- Matrimonio.

La Empresa dará un auxilio al trabajador con contrato de trabajo CP, cuando contraiga matrimonio y previa presentación del registro civil, a partir de la fecha y máximo dos (2) meses después de haberse efectuado el mismo. Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido el período de prueba legal. Además se darán tres (3) días de permiso remunerado, aunque disfrute sus vacaciones. El pago hecho por este concepto, no se considera salario.

1er. año	2o. año
\$268,845	\$268,845 + IPC

Artículo 21o.- Auxilio de Anteojos.

La Empresa dará al trabajador con contrato de trabajo CP un auxilio una (1) vez por cada año de vigencia de la Convención, por anteojos o lentes de contacto, o cirugía refractiva, formulados para la corrección de los defectos visuales siempre y cuando el trabajador presente la fórmula y factura del Oftalmólogo de la EPS, de los Oftalmólogos que trabajan en la Caja de Compensación Familiar, o de las Ópticas inscritas a la Empresa. Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido el periodo de prueba legal. El pago hecho por este concepto, no se considera salario.

- a) Si el trabajador utiliza gafas de seguridad, la empresa suministrará las gafas de seguridad con las lentes adaptadas, incluyendo lentes progresivos cuando lo requiera la función que desarrolle y previamente aprobados por Salud Ocupacional.
- b) Si se rompen las lentes en accidente de trabajo, se reconocerá el valor del auxilio.

1er. año	2o. año
\$286,228	\$286,228 + 0.75 IPC

Artículo 22°.- Auxilio de Defunción.

La Compañía reconocerá como beneficio extralegal a los trabajadores con contrato de trabajo que hayan cumplido el periodo de prueba legal, por muerte del trabajador y por muerte de un familiar dependiente. Este auxilio de defunción no se considera salario para ningún efecto:

Por muerte del trabajador:

1er. año	2o. año
\$1,711,999	\$1,711,999 + IPC

Como auxilio adicional se les concede mes y medio (1 ½) de salario a sus dependientes. Se considera familiar dependiente al cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, hijos, padres del trabajador y hermanos.

Por muerte de un dependiente:

1er. año	2o. año
\$1,711,999	\$1,711,999 + IPC

La empresa concede permiso remunerado por defunción de acuerdo a la ley vigente que lo regule. En caso de que la ley desmejore las condiciones actuales, la empresa concederá permiso de tres (3) días hábiles remunerados (lunes a viernes) más el tiempo de viaje si el familiar estaba viviendo en otra ciudad.

Artículo 23° Auxilio de maternidad y/o paternidad

Se reconocerá por el nacimiento de cada hijo (a) del personal con contrato con la compañía y que haya pasado el período de prueba legal. Además se concederá a los padres un permiso remunerado de tres (3) días hábiles adicionales a la ley vigente. Este auxilio no se considera salario para ningún efecto.

1er. año	2o. año
\$270,627	\$270,627 + IPC

Nota: Las licencias establecidas por las leyes colombianas en eventos como defunción y paternidad, deben ser tomadas al momento de ocurrir el evento.

Las partes acordaron que el punto incluido en el Pliego de Peticiones **Artículo 10º Aumento de salarios**, se dejará pendiente para discutirlo posteriormente ya que no se llegó a un acuerdo.

Para constancia se firma, siendo las 4:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309

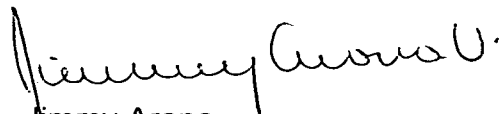


María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

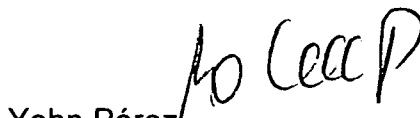
POR EL SINDICATO:



Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



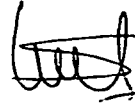
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572



Juan Manuel Joja
C.C. # 1.130.619.606



Hernando Diaz
C.C. # 16.791.495

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)

ACTA 10

Junio 29 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el trigésimo octavo día de la etapa de arreglo directo. Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

Artículo 11º.- Aumentos decretados por el Gobierno.

En caso de aumentos de salario o primas de costo de vida decretados por el Gobierno, y que se apliquen a todas las clasificaciones cubiertas por esta Convención Colectiva, tales aumentos de salarios o primas de costo de vida se pagarán sin perjuicio o disminución del pago de los aumentos de sueldo acordados en esta Convención, exceptuándose el caso de cualquier aumento de salario mínimo decretado por el Gobierno, que se hará efectivo solamente cuando los salarios mínimos pactados de los trabajadores estén por debajo de los nuevos salarios mínimos legales.

Artículo 16º.- Becas para estudio de los trabajadores.

Becas para estudio de los trabajadores	1er año	2do año
8 becas de Universidad	75% del valor de la matrícula	75% del valor de la matrícula
5 Tecnológicas	75% del valor de la matrícula	75% del valor de la matrícula

La Empresa destinará un Fondo para los dos (2) años de vigencia de esta Convención, para pago de matrículas y pensiones de los trabajadores que quieran adelantar estudios universitarios, tecnológicos, incluyendo estudios a distancia, educación virtual y por correspondencia, que tengan relación con las actividades propias de la Compañía.

La Empresa podrá negar su aprobación al curso si este pudiese entorpecer o perjudicar el desempeño del trabajador frente a las labores asignadas. Los trabajadores harán dichos cursos en sus tiempos libres sin que la Empresa quede obligada a conceder permisos especiales, alterar turnos de trabajo, etc., para acomodar horarios de estudio.

La Empresa se reserva el derecho de cancelar cualquier beca, si en su concepto el trabajador no muestra aprovechamiento en sus estudios, o tiene injustificadas faltas de asistencia a clase.

La Empresa podrá exigir al trabajador, cuando lo crea necesario, la comprobación de los resultados de sus estudios. Los estudios a distancia, virtuales y por correspondencia sólo podrán realizarse a través de entidades que mantengan un control permanente sobre el rendimiento del alumno y que no exijan por anticipado el valor total del curso. La Empresa reglamentará el control de estos cursos.

Dentro de los cupos aquí acordados para Universidad, dos (2) cupos podrán ser utilizados en la realización de un postgrado que tenga relación directa con su puesto de trabajo. El valor de la beca por semestre para éste será máximo igual a la beca de un semestre universitario. Los cupos para estudios tecnológicos, podrán ser utilizados para una carrera técnica con duración mínima de un (1) año y deberá tener relación directa con actividades propias de la compañía. El valor de la beca por semestre para estudio técnico será máximo igual al valor del semestre del tecnológico.

Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido seis (6) meses en la Compañía. Los pagos hechos por este concepto, no se consideran salario.

Artículo 17º. Becas para estudio de los hijos de los trabajadores.

La Empresa destinará un fondo anual con destino al pago de una beca por familia, para estudio de los hijos de los trabajadores:

Becas para hijos de los Trabajadores	1er año	2do. Año
Pre-escolar (10 meses año lectivo)	\$115,665	\$115,665 + IPC
Primaria (10 meses año lectivo)	\$159,434	\$159,434 + IPC
Bachillerato (10 meses año lectivo)	\$166,864	\$166,864 + IPC
Tecnología (semestre)	\$830,520	\$830,520 + IPC +1
Universidad (semestre)	\$1,293,821	\$1,293,821 + IPC + 3
Niños especiales (12 meses)	\$392,910	\$392,910 + IPC

Artículo 18o.- Reglamento de becas para los hijos de los trabajadores.

a) El hijo del trabajador deberá estudiar en jornada diurna de lo contrario deberá presentar constancia de no afiliación de la EPS y una carta de certificación del padre en donde conste que su hijo no está trabajando, excepto para universidad y tecnología.

b) Anualmente debe presentar calificaciones del curso aprobado y recibo de matrícula del año siguiente.

c) Tendrán derecho a las becas de Materno, Preescolar y Primaria, los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre un (1) año y los trece (13) años.

d) Tendrán derecho a las becas de bachillerato, universidad y tecnológicas los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los diez (10) años y los veinticinco (25) años.

- e) Tendrán derecho a las becas de educación especial los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los cuatro (4) meses y los veinticinco (25) años. Esta educación especial estará destinada a alumnos con necesidades educativas especiales debidas a discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales y demostradas mediante certificado médico.
- f) Los beneficiarios de estas becas podrán disfrutar también del auxilio educativo de acuerdo con la reglamentación existente.
- g) Las becas se pagarán por nómina en mensualidades vencidas hasta por 10 meses durante el año en curso, mediante la presentación a la empresa del certificado del pago de matrícula y/o pensión mensual expedida por el establecimiento educativo.
- h) El hijo del trabajador deberá estar matriculado en cualquier establecimiento docente público o privado que esté debidamente aprobado por el Ministerio de Educación o que tenga licencia de funcionamiento de modalidad definitiva expedida por la Secretaría de Educación Departamental.
- i) No se adjudicará más de una (1) beca por familia, excepto en el caso de que el trabajador haga uso de la beca para educación especial, la cual podrá ser adicional.
- j) Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido el período de prueba legal. El pago hecho por este concepto, no se considera salario.
- k) En caso de que los hijos especiales no pudieren asistir al centro educativo por la gravedad de su condición, esta beca se podrá utilizar en otros gastos como atención en casa, pañales, transporte, etc. Para obtener este beneficio deberá presentar certificado médico que certifique la condición de imposibilidad de asistir a una institución educativa.
- l) Si el trabajador fallece estando al servicio de la empresa, esta mantendrá la beca al hijo que se encuentre disfrutando de ella hasta que termine su ciclo de educación: Si está cursando preescolar, primaria o bachillerato, hasta terminar el bachillerato. Si está cursando Universidad, hasta terminar su carrera. Esta beca está sujeta a la reglamentación de becas para hijos de los trabajadores.

Cancelación de la beca:

Se cancelará la beca suspendiéndose su pago inmediatamente cuando ocurra uno de los siguientes casos:

- a) Si la Compañía comprobare que el hijo del trabajador ha sido retirado del establecimiento educativo, sin causa, en el primer trimestre, se deducirá de los salarios del trabajador los valores que por concepto de auxilio "Becas para los hijos de los trabajadores", hubiera recibido.
- b) Si se retira el becado o es expulsado del Centro Educativo en donde cursa sus estudios.

c) Si el padre o la madre dejan de ser trabajadores de la Compañía.

d) Si pierde el curso por cualquier causa, excepto en el caso de enfermedad plenamente comprobada o fuerza mayor ajena al becado.

e) Por muerte del becado.

Para constancia se firma, siendo las 4:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309

Maria del Pilar Mejia
María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517

Zulma Botero Henao
Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

Hilda Jaramillo
Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235

Juan Manuel Jojoa
Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606

POR EL SINDICATO:

Jimmy Arana
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088

Rafael Meneses
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776

Yohn Pérez
Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210

Luis Hermes Paz
Luis Hermes Paz
C.C. # 16.736.572

Hernando Díaz
Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)**

ACTA 11

Junio 30 de 2017. Lugar: Salón Palmaseca, NH Royal Hotel, Cali.

A la fecha se celebra el trigésimo noveno día de la etapa de arreglo directo (décimo noveno de la prórroga de la etapa de arreglo directo). Las partes no lograron acuerdo respecto al siguiente punto del Pliego de Peticiones presentado para la Negociación Colectiva 2017 – 2019:

CAPITULO II REGIMEN SALARIAL.

- Artículo 10º Aumento de salarios.

Considerando que el vencimiento legal de los términos es el día sábado 1 de Julio, las partes en su totalidad acuerdan suspender las conversaciones el día de hoy 29 de Junio de 2017 y reanudarlas por un (1) día el próximo martes 4 de Julio de 2017.

Para constancia se firma, siendo las 2:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309

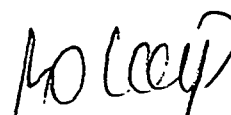

María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517


Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

POR EL SINDICATO:

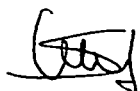

Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088


Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776


Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Luis Hermes Paz
C.C.# 16.736.572



Juan Manuel Joja
C.C. # 1.130.619.606



Hernando Diaz
C.C. # 16.791.495



NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE (SINTRACOLPA)

ACTA 12

Julio 4 de 2017. Lugar: Salón Innovation, Colgate Palmolive, Cali.

Como acordado entre las partes, de común acuerdo y consignado en el acta número 11 de fecha Junio 30 de 2017, se reanudan las conversaciones el día de hoy para dejar constancia de lo siguiente:

Las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

Artículo 10º Aumento de salarios.

A partir del 15 de marzo de 2017 la compañía dará aumentos salariales por cada día de trabajo, pagaderos a todos los trabajadores adheridos de esta Convención Colectiva que estén al servicio de la Empresa en la fecha en la cual se celebra esta Convención, para cada una de las categorías de la estructura salarial que se relaciona en la tabla de salarios que a continuación se detalla y para cada uno de los dos años de vigencia de la Convención, según el cargo desempeñado.

- Para esta Convención Colectiva y para las subsiguientes que se negocien, el personal que ingreso con anterioridad al 15 de marzo de 1999 recibirá un aumento sobre su salario total actual.
- Se precisa que el salario total actual es igual al salario del cargo más salario personal, en la forma definida en la nueva estructura. Se entiende por salario personal el valor adicional al salario del cargo que reciben los trabajadores vinculados al a compañía con anterioridad al 15 de marzo de 1999 y que corresponde al reconocimiento de su antigüedad, capacitación, desempeño y demás méritos personales. Por lo tanto no es aplicable a ningún trabajador vinculado con posterioridad al 15 de marzo de 1999.
- Para el personal que ingrese a la Compañía bajo la vigencia de esta estructura, se asignará como salario, el salario de enganche del cargo.

Aumento de Salario:

Primer año: IPC + 1.00 a partir del 15 de marzo de 2017

Segundo año: IPC + 1.25 a partir del 15 de marzo de 2018

CAPITLO IV

AUXILIOS

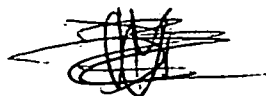
Se adiciona el siguiente inciso dentro del **Artículo 18- Reglamento de becas para los hijos de los trabajadores.**

m) El hijo del trabajador que sea beneficiario de beca Preescolar o Primaria cuya edad este entre los 4 y 13 años tendrá derecho a recibir un mes adicional de esta beca por año calendario para uso de programas educativos o recreativos para el periodo de vacaciones escolares previa presentación a la Empresa de factura de pago cancelada expedida por el establecimiento respectivo.

Con este último acuerdo queda negociado el total de los puntos del Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de trabajadores de Colgate Palmolive (SINTRACOLPA) a la Compañía. Los puntos no incluidos en éste continuarán vigentes, por lo tanto damos por finalizada esta negociación de la Convención Colectiva 2017- 2019.

Para constancia se firma, siendo las 2:00 PM.

POR LA EMPRESA:



Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309



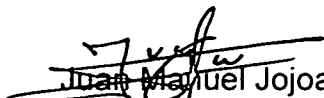
María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali



Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1/130.619.606

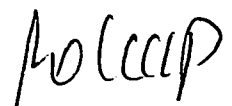
POR EL SINDICATO:



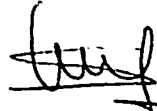
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



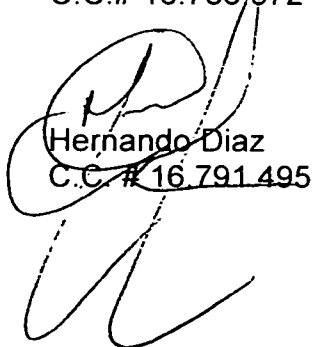
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



Luis Hermes Paz
C.C. # 16.736.572



Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

2017 - 2019

LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SE
CELEBRA ENTRE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLGATE PALMOLIVE
COMPAÑIA, QUIENES EN ADELANTE SE DENOMINARÁ LA
EMPRESA Y EL SINDICATO, COMO A CONTINUACIÓN SE INDICA:

CAPITULO I

CAMPO DE APLICACION, ALCANCE Y VIGENCIA

Artículo 1º.-

La presente Convención Colectiva de Trabajo, en la cual se incorporan las cláusulas no modificadas de Convenciones anteriores, reúne en forma exclusiva los acuerdos obligatorios entre las partes y consigna totalmente los derechos y obligaciones de la Empresa y el Sindicato, derechos y obligaciones que se consideran vigentes por el tiempo de duración y de su prórroga, conforme a la Ley.

Si durante la vigencia de la presente convención colectiva se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los trabajadores, que las contenidas en ella y que obliguen a la empresa, prevalecerán aquellas.

La convención se aplica a los trabajadores sindicalizados de salario diario al servicio de la Empresa, a los que se sindicalicen posteriormente o a quienes se acojan voluntariamente a la Convención en los términos previstos por la Ley. La Convención no se aplicará a los trabajadores ocasionales o transitorios, ni a quienes tienen contrato de aprendizaje, ni a los trabajadores en período de prueba, ni a quienes están ligados por Pacto Colectivo con la Empresa, todo de acuerdo con la Ley.

Sin perjuicio de lo que se indica, a partir de la fecha de vigencia de la Convención y mientras dura esa vigencia, los trabajadores sindicalizados recibirán los siguientes beneficios:

Artículo 2º.-

La presente convención estará vigente desde el 6 de julio de 2017 al 05 de Julio de 2019.

CAPITULO II

REGIMEN CONTRACTUAL

Artículo 3°.- Indemnización por despido sin justa causa.

Como excepción a la Ley 789/2002, la Compañía pagará a todos los trabajadores con contrato vigente al 26 de Diciembre de 2002, la indemnización por despido sin justa causa de acuerdo a la tabla de indemnización de la Ley 50/90, artículo 6°.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 27 de Diciembre de 2002, se aplicará la Ley 789/2002.

Los acuerdos establecidos en la presente convención colectiva prevalecerán sobre cualquier cambio en la legislación laboral colombiana que pudiesen desmejorar las condiciones acordadas en ésta.

Colgate Palmolive Compañía respeta la política de mantener la estabilidad de sus trabajadores.

Artículo 4°.- Régimen disciplinario.- Procedimiento para aplicar sanciones.

Para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa continuará aplicando el Artículo 115, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 10 y el DR. 1373/66, Artículo 6o., con el siguiente procedimiento:

El jefe inmediato llamará al trabajador que cometió la falta para conocer las causas, debiendo investigar apropiadamente y contactar al trabajador durante su horario de trabajo. En el caso que el que conozca del asunto, sea la persona encargada del turno, ésta debe informar el caso inmediatamente al jefe inmediato. Este primer paso es de estricto cumplimiento antes de seguir este procedimiento.

- El Gerente de Planta, el jefe inmediato y el gerente de Relaciones Laborales o de Recursos Humanos para Operaciones, decidirán si la falta tiene mérito para llamar al trabajador a Acta de Cargos y Descargos.
Si hay mérito se notificará personal y por escrito en sobre cerrado al trabajador en un término de tres (3) días hábiles (lunes a Viernes) contados a partir del momento en que el trabajador se presente a la Empresa, después de cometida la falta y conocido el hecho.
Después del término de estos tres (3) días sin notificación, la falta no tiene validez, pero con la salvedad de que si el Gerente de la Planta y Relaciones Laborales necesitan tomar tiempo adicional porque el caso amerita ampliar la investigación, se le dará aviso oportuno al trabajador y a dos directivos el Sindicato por escrito ó E-mail corporativo y de la organización.

- Se hará citación al trabajador a cargos y descargos con copia por escrito o E-Mail a dos directivos del Sindicato. En esta citación se hará constar el motivo por el cual se cita al trabajador y se entregará personalmente en sobre cerrado al afectado por el (la) jefe inmediato.

El acta se realizará con la asistencia de hasta dos (2) directivos del Sindicato, si el trabajador lo desea y una persona de Relaciones Laborales. Se considerará la asistencia del Jefe inmediato que conoció del hecho, (siempre y cuando el trabajador citado y Relaciones Laborales lo consideren conveniente); dentro de su tiempo de trabajo y siempre dentro de las horas reglamentarias de la jornada de oficinas.

- Si durante el acta de cargos y descargos surge la necesidad de investigación adicional el término para decidir sobre la sanción se amplía por cinco (5) días hábiles adicionales, informando al trabajador y a los directivos que asisten al trabajador el resultado de la investigación.
- Durante el acta de cargos y descargos solo se hablará de la falta que la originó.
- Después de que el trabajador acuda al acta de descargos, la Compañía tendrá cinco (5) días hábiles para dar a conocer al trabajador y a los dos (2) directivos del Sindicato el resultado del estudio del acta de cargos y descargos. Este resultado debe ser entregado al trabajador en sobre cerrado por su jefe inmediato o la persona del staff que el gerente designe. Pasados estos cinco (5) días sin ningún aviso se considerará que no hay sanción.

Este procedimiento durará como máximo dos (2) semanas a partir de la fecha de la citación del trabajador por parte del jefe inmediato para conocer las causas.

- **Parágrafo:** Cuando se presenten casos que vayan en contra del Reglamento Interno de Trabajo o sean identificados por el Departamento de Seguridad Física, tales como:
 - a) Llegada tarde
 - b) Posible estado de embriaguez o drogadicción

La persona de Seguridad llamará al jefe inmediato del trabajador para que sea éste quien decida el procedimiento a seguir según cada caso:

En el caso del literal a) el jefe inmediato aprobará si ingresa o no a la Compañía.

En el caso b) el jefe inmediato o el supervisor de Seguridad Física lo enviará a Salud Ocupacional, para que determinen si está apto o no para trabajar.

En todos dos casos se seguirá el procedimiento para aplicar sanciones aquí establecidas.

Si el trabajador citado a presentar descargos no acude a la cita en la debida oportunidad, por estar enfermo o por otra razón demostrable que está imposibilitado para trabajar y por ende no pueda oportunamente presentarse a la cita, deberá hacerlo cuando la imposibilidad desaparezca.

Si el trabajador se encuentra laborando en turno nocturno, debe presentarse a descargos en la semana siguiente.

Este tiempo no se tiene en cuenta en las dos (2) semanas que dura este proceso.

Si el trabajador no quedare satisfecho con la sanción impuesta por la Empresa, podrá solicitar por escrito y por una vez la revisión del mismo, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se le notifique la sanción, a dos (2) directivos del Sindicato y dos (2) representantes de la empresa.

El Gerente de Planta y el Gerente de Relaciones Laborales o de Recursos Humanos para Operaciones darán respuesta a esta solicitud antes de la fecha de inicio de la sanción. Pasado estos dos (2) días sin ningún aviso se considerará que no hay sanción.

En caso de que la investigación de la apelación amerite más tiempo se informará oportunamente por escrito al trabajador y a dos (2) directivos del Sindicato, para tomar un tiempo máximo de tres (3) días adicionales a los dos (2) iniciales.

En la apelación participará el Gerente de Relaciones Laborales o de Recursos Humanos para Operaciones que no haya participado en la decisión inicial.

- Cuando se presente vencimiento de términos por causa de la administración, en alguno de los pasos de este proceso, o cuando como resultado del acta o de la investigación no se encuentre responsable al trabajador, no habrá lugar a aplicación de sanciones ni a llamadas de atención con copia a la hoja de vida. Y se le deberá notificar por escrito al trabajador y a los dos (2) directivos que no hay mérito para aplicar sanción.
- Las faltas disciplinarias tendrán el mismo período de prescripción que el estipulado en la norma laboral. (Art. 488 CST Prescripción de Acciones).

Procedimiento por faltante en pago semanal.

En el caso de que a los trabajadores les haga falta parte de su salario, pago de reemplazante, recargos, horas extras etc., por error ó equivocación, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador debe informar directamente a Recursos Humanos quien se encargará de revisar con el jefe inmediato y el Departamento de Nómina para tomar los correctivos necesarios.
2. El pago del dinero faltante, se hará en la nómina de la semana siguiente.



Artículo 5º.- Vacantes y Reemplazantes.

Vacante: Se presenta cuando el Titular de un cargo de la estructura salarial vigente se ausenta temporal o definitivamente de éste.

Vacante Temporal: Cuando se conoce con certeza que el Titular sí va a regresar a su cargo. Estos casos son: Vacaciones, Licencias, Permisos, Incapacidades, restricción por salud, reubicación temporal del titular o por proyectos o necesidad del negocio debidamente sustentadas.

- Si la vacante temporal se extiende por más de tres meses, Recursos Humanos y el gerente del área darán la oportunidad a otro trabajador que esté validado y certificado en el puesto para realizar esta posición de reemplazante.
- Recursos Humanos y el gerente del área deberá máximo a los 12 meses continuos analizar y tomar una decisión respecto a si la Vacante Temporal sigue como tal (con soportes) o pasa a ser una Vacante Definitiva.

Vacante Definitiva: Cuando se sabe con certeza que el Titular no va a regresar a su cargo. Estos casos son: Retiro, incapacidades permanentes, muerte, traslado a otro cargo o sección, reubicación definitiva, nuevos cargos y en los casos en que la Compañía defina a los 12 meses que la posición de vacante temporal pasa a vacante definitiva.

- Al cabo de tres meses de haber estado como reemplazante, la Compañía deberá tomar una de las siguientes decisiones: Asignar en propiedad al trabajador que ha venido haciendo el reemplazante ó sacar a concurso el cargo, siguiendo el procedimiento (publicación en cartelera, etc.). En todos los casos quien haya hecho el reemplazante deberá ser incluido en el concurso.
- En caso de presentarse dos personas con el mismo resultado en el concurso, se dará prelación a quién haya sido reemplazante por más tiempo.

Reemplazante: Es aquella persona que ocupa la vacante de un cargo de la estructura salarial vigente de una categoría superior a la suya, mientras el Titular regresa o se asigna a alguien en forma definitiva.

Esta persona que se designe deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos por la empresa para el cargo y tener interés en este cargo.

Requisitos para ser Reemplazante.

- Haber sido validado y certificado en el cargo a reemplazar.
- Haber recibido entrenamiento con tutor en el cargo por tres (3) meses continuos o no, con la certificación del jefe inmediato.
- Haber sido validado por el tutor y certificado por el jefe inmediato en el cargo a reemplazar.

- Tener una calificación en la Evaluación de Desempeño igual ó superior a B (desempeño bueno). De no existir evaluación de desempeño será suficiente el cumplimiento de los requisitos previos.
- Tener contrato directo con Colgate Palmolive.

Pago de Reemplazante.

- El trabajador recibirá el pago de su salario más la diferencia entre el salario del cargo que está reemplazando y el salario del cargo de su categoría.
- Cuando un trabajador de la empresa sea asignado para reemplazar temporalmente a otro trabajador clasificado, en un cargo de la categoría superior a la suya, se pagará reemplazante desde el primer día. Si ha reemplazado al menos 4 horas durante el turno se le pagará el turno completo y se pagará la semana completa si ha reemplazado mínimo cuatro (4) días o su equivalente a 31.32 horas en la semana.
- Esta remuneración se hará en el próximo periodo de pago y constituye salario para efectos del Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Si durante el tiempo en que un trabajador está haciendo el reemplazante toma su período de vacaciones, estas serán liquidadas teniendo en cuenta el pago de reemplazante, el tiempo hecho como reemplazante sigue contando a partir del momento que regrese de vacaciones siempre y cuando continúe haciendo el reemplazante.
- Se pagará reemplazante al trabajador de acuerdo a la categoría que esté reemplazando.

Aclaración.

El entrenamiento para ser reemplazante implica parte teórica y parte práctica, por lo tanto no hay lugar al pago de reemplazante cuando se trate de un entrenamiento dirigido para capacitar al trabajador en caso de futuras vacantes temporales o definitivas. Su jefe directo le dará un certificado por el tiempo de entrenamiento en el cargo y este será publicado en listado de turnos como entrenamiento.

Todo trabajador que haga funciones de reemplazante debe estar validado y certificado en el cargo que va a ocupar. Si por necesidad excepcional de la Compañía, el trabajador asignado no está validado y certificado se le deberá pagar reemplazante acorde al procedimiento de pago de reemplazante. Este reemplazo debe obedecer a casos como incapacidades ó licencias no programadas y no deberían durar más de 5 días.

Salario del nuevo Titular del Cargo.

- En todos los casos en que el salario total actual del trabajador sea superior al salario del cargo que va a ocupar, continuará con su salario total actual.
- Si el trabajador que gana el concurso ha estado validado y certificado en el nuevo cargo y ha sido reemplazante en éste, deberá recibir el salario del cargo de la nueva categoría, desde el primer día que empiece a ocupar el cargo. Si no ha sido reemplazante recibirá el salario mínimo de la categoría que va a ocupar y a los 3 meses pasará a recibir el salario del nuevo cargo.

- En caso de que el operario alcance el rendimiento requerido antes de los tres (3) meses su jefe solicitará a Recursos Humanos que pase a recibir el salario del nuevo cargo.
- Si al término de dos meses de haber ganado el concurso, por razones del negocio, no ha ocupado el nuevo cargo, deberá empezar a devengar el salario acorde a lo estipulado en este artículo en Salario del nuevo titular del cargo, para el cual se tendrá en cuenta los 2 meses transcurridos.

Artículo 6º.- Regreso de Vacaciones.

Todo el personal que regrese de vacaciones retornará a trabajar el día que le corresponda siempre al primer turno, si son vacaciones colectivas ingresarán al turno programado. Los sábados que se encuentre en vacaciones no serán contabilizados dentro de estas.

Para el trabajador que disfrute al menos 8 días continuos de vacaciones, si se le termina el viernes debiendo regresar el día sábado, regresará el primer día hábil de la semana siguiente.

La interrupción de las vacaciones de un trabajador deberá ser debidamente sustentada y aprobada por el Gerente de la Planta y Relaciones Laborales.

Artículo 7º.- Diciembre 24, 31 y Sábado Santo.

La Empresa concederá como permiso remunerado, el turno de trabajo de los días 24 y 31 de Diciembre. En caso de trabajarlos por fuerza mayor (24 y 31) debidamente aprobado por el Gerente de Área, se pagarán como hora extra normal de acuerdo al turno, más un 25% adicional.

La Compañía autoriza que el Sábado Santo sea compensado la semana anterior o la siguiente. En caso de trabajarlo por necesidad del negocio, no se generará ningún recargo adicional.

Artículo 8º.- Contratos de Trabajo.

La Empresa escogerá preferiblemente entre el personal de contrato a Término Fijo para llenar vacantes ó cupos nuevos de trabajo a término indefinido. Los contratos de personal que no pasen a término indefinido serán prorrogados de acuerdo con la Ley.

CAPITULO III

REGIMEN SALARIAL

Artículo 9°.- Salario de contratación.

Para los efectos legales, el salario de los trabajadores que ingresen por primera vez a la Empresa con contrato de trabajo, será igual al salario de enganche de acuerdo a las categorías de la estructura actual.

A los tres (3) meses después, de acuerdo con la evaluación de desempeño que deberá ser mayor ó igual a B (buena), pasará al salario del cargo, que corresponde a la mediana.

Artículo 10°.- Aumento de salarios.

A partir del 15 de marzo de 2017 la compañía dará aumentos salariales por cada día de trabajo, pagaderos a todos los trabajadores adheridos a esta Convención Colectiva que estén al servicio de la Empresa en la fecha en la cual se celebra esta Convención, para cada una de las categorías de la estructura salarial que se relaciona en la tabla de salarios que a continuación se detalla y para cada uno de los dos años de vigencia de la Convención, según el cargo desempeñado.

- Para esta Convención Colectiva y para las subsiguientes que se negocien, el personal que ingresó con anterioridad al 15 de marzo de 1999 recibirá un aumento sobre su salario total actual.
- Se precisa que el salario total actual es igual al salario del cargo más salario personal, en la forma definida en la nueva estructura. Se entiende por salario personal el valor adicional al salario del cargo que reciben los trabajadores vinculados a la Compañía con anterioridad al 15 de marzo de 1999 y que corresponde al reconocimiento de su antigüedad, capacitación, desempeño y demás méritos personales. Por lo tanto no es aplicable a ningún trabajador vinculado con posterioridad al 15 de marzo de 1999.
- Para el personal que ingrese a la Compañía bajo la vigencia de esta estructura, se asignará como salario, el salario de enganche del cargo.

Aumento de Salario:

Primer año: IPC + 1.00 a partir del 15 de marzo de 2017

Segundo año: IPC + 1.25 a partir del 15 de marzo de 2018

ESTRUCTURA SALARIAL - ESCALA DE SALARIOS – 2017-2019 (Pág. 10-14)

ESCALA DE SALARIO 2017 - 2019										
CATEGORIA	SALARIO	CARGO		SALARIO CARGO 2017-03-15	SALARIO SAP 2017-07-15	SALARIO PERSONAL 2017-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2017-03-15	SALARIO CARGO 2018-03-15	SALARIO PERSONAL 2018-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2018-03-15
Oporador I 1,334,381	Enganche \$1,068,322	Oficios Varios	Oficios Varios	\$1,334,381	\$ 0	\$ 0	\$1,334,381	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
		Ayudante Línea	Ayudante Línea	\$1,334,381	\$ 0	\$ 0	\$1,334,381			
	Cargo	Paletizador	Paletizador	\$1,334,381	\$ 0	\$ 0	\$1,334,381			
	1,334,381	Empacador	Empacador Oper.Tapad y empac.tubos	\$1,334,381	\$ 0	\$ 0	\$1,334,381			
	Máxima \$ 1,634,712									
Oporador II 1,735,423	Enganche \$1,607,907	Operador General	Ayudante laboratorio Oper.Lito-esmal.Tubos	\$1,735,423	\$ 0	\$ 0	\$1,735,423	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
				\$1,735,423	\$ 2,047,627	\$ 312,204	\$2,047,627			
		Opor.Manufact. II	Oper. Manuf. Jabones Oper. Prepa.Salmuera Oper.Pulver.Carbonato Oper.Manuf. Ajax Pigmentador	\$1,735,423	\$ 0	\$ 0	\$1,735,423			
					\$2,047,627	\$ 2,047,627	\$2,047,627			
	Cargo	Operador Línea II	Oper.Saxon/ArticSyntex Lubricad.-compactador Operador Cojines	\$1,735,423	\$0	\$ 0	\$1,735,423			
	1,735,423									
	Máxima \$ 2,047,628									

ESCALA DE SALARIO 2017 - 2019											
CATEGORIA SALARIO		CARGO		SALARIO CARGO 2017-03-15	SALARIO SAP 2017-07-15	SALARIO PERSONAL 2017-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2017-03-15	SALARIO CARGO 2018-03-15	SALARIO PERSONAL 2018-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2018-03-15	
Operador IV	Enganche \$2,545,336	Analista Empaque	Analista de Empaque Analista Aseguram.Calidad	\$2,930,940	\$ 0	\$ 0	\$2,930,940	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25	
		Operador Manufactura IV	Oper.Torre Proceso Oper. Crutcher Oper. Planta SCN Oper. Planta Base Oper. Manufactura Liquidos Oper. Manufactura C.D. Oper. Jabón Húmedo 1er.piso	\$2,930,940	\$ 0	\$ 0	\$2,930,940				
				\$2,930,940	\$ 3,156,301	\$ 225,361	\$3,156,301				
				\$2,930,940	\$ 3,222,917	\$ 291,977	\$3,222,917				
				\$2,930,940	\$ 3,258,342	\$ 327,402	\$3,258,342				
				\$2,930,940	\$ 3,377,622	\$ 446,682	\$3,377,622				
				\$2,930,940	\$ 3,377,624	\$ 446,684	\$3,377,624				
				\$2,930,940	\$ 3,443,425	\$ 612,485	\$3,443,425				
				\$2,930,940	\$ 3,445,491	\$ 614,551	\$3,445,491				
				\$2,930,940	\$ 3,445,520	\$ 614,580	\$3,445,520				
	\$2,930,940	\$ 3,647,533	\$ 616,593	\$3,647,533							
	\$2,930,940	\$ 3,711,520	\$ 780,580	\$3,711,520							
	2,930,940	Cargo \$2,930,940	Oporador Mecánico	Oper. Sopladora Oper. Mecánico Inyecc.rápida Oper.formad.tubo laminado Oper. Encerdadora cepillos	\$2,930,940	\$ 0	\$ 0				\$2,930,940
					\$2,930,940	\$ 3,258,342	\$ 327,402				\$3,258,342
					\$2,930,940	\$ 3,336,848	\$ 405,908				\$3,336,848
					\$2,930,940	\$ 3,377,622	\$ 446,682				\$3,377,622
	Máxima \$3,711,519		Auxiliar Mantenimiento		\$2,930,940	\$ 0	\$ 0				\$2,930,940
Auxiliar Administrativo IV			Audliar de Seguridad	\$2,930,940	\$ 0	\$ 0	\$2,930,940				
Operador Planta Tratam.			Operador Planta Tratam.	\$2,930,940	\$ 2,930,940	\$ 0	\$2,930,940				

Artículo 11°.- Aumentos decretados por el Gobierno.

En caso de aumentos de salario o primas de costo de vida decretados por el Gobierno, y que se apliquen a todas las clasificaciones cubiertas por esta Convención Colectiva, tales aumentos de salarios o primas de costo de vida se pagarán sin perjuicio o disminución del pago de los aumentos de sueldo acordados en esta Convención, exceptuándose el caso de cualquier aumento de salario mínimo decretado por el Gobierno, que se hará efectivo solamente cuando los salarios mínimos pactados de los trabajadores estén por debajo de los nuevos salarios mínimos legales.

Artículo 12°.- Pago de dominicales o festivos.

La falta de un (1) día de trabajo durante la semana, o por suspensión disciplinaria de un (1) día, no afectará el pago del dominical o día festivo.

El pago del dominical o día festivo como descanso remunerado, será calculado tomando en consideración el salario básico y no incluye los sobrecargos por trabajo nocturno o de horas extras.

Artículo 13°.- Pago del domingo en turno especial.

Para el trabajador que se encuentra laborando en turnos especiales, la jornada en Domingo será liquidada con el recargo de Ley, más un 25 %.

Las horas extras diurnas, festivas, turnos especiales y trabajo nocturno se pagarán según la Ley 789 de 2002.

Artículo 14°.- Pagos y descuentos de incapacidades.

La empresa actualmente paga al trabajador desde el primer día de incapacidad el 100% de la misma.

- a) La Empresa pagará a los trabajadores que sean incapacitados por los médicos que estén adscritos al actual sistema de seguridad social, el 100% de la diferencia entre lo que reconocen las EPS y el salario ordinario que devengue el trabajador a partir del primer (1er.) día de incapacidad y durante el tiempo que dure la misma sin pasar de seis (6) meses, prorrogables por 6 meses según dictamen médico.
- b) A partir de la presente Convención, la Empresa no hará descuentos por préstamos de calamidad domestica a los trabajadores, que se encuentren incapacitados para trabajar cuando la incapacidad haya sido concedida por los Médicos adscritos al actual sistema de seguridad social. La incapacidad deberá ser por un tiempo igual o superior a 10 días.
- c) Es requisito indispensable que el trabajador comunique a su jefe inmediato y a Salud Ocupacional la fecha de iniciación de su incapacidad, tan pronto como le sea concedida. El certificado original de incapacidad deberá ser entregado al Departamento de Salud Ocupacional durante los quince (15) días calendario siguientes, a partir del día de expedición de la incapacidad, o al momento en que el trabajador se reintegre a sus labores, si la incapacidad es inferior a 15 días. El

ESCALA DE SALARIO 2017 - 2019

CATEGORIA SALARIO		CARGO		SALARIO CARGO 2017-03-15	SALARIO SAP 2017-07-15	SALARIO PERSONAL 2017-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2017-03-15	SALARIO CARGO 2018-03-15	SALARIO PERSONAL 2018-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2018-03-15
Especialista V 3,810,278	Enganche \$3,312,454	Mecánico Máquinas Automáticas	Mecán. Máq. Autom. 1a.	\$3,810,278 \$3,810,278	\$ 3,925,124 \$ 4,031,302	\$ 114,846 \$ 221,024	\$3,925,124 \$4,031,302	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
	Cargo \$3,810,278	Mecánico Mantenimiento	Mecán. Mantenimiento 1a.	\$3,810,278 \$3,810,278	\$ 4,128,833 \$ 4,263,155	\$ 318,555 \$ 452,877	\$4,128,833 \$4,263,155			
		Mecánico Máquinas Herramientas	Mecán. Máq. Herram. 1a.	\$3,810,278	\$ 4,569,637	\$ 759,359	\$4,569,637			
		Electricista/Instrumentista	Electricista 1a.	\$3,810,278 \$3,810,278 \$3,810,278 \$3,810,278	\$ 3,993,820 \$ 4,128,833 \$ 4,428,977 \$ 4,569,637	\$ 183,542 \$ 318,555 \$ 616,699 \$ 759,359	\$3,993,820 \$4,128,833 \$4,428,977 \$4,569,637			
	Máxima \$4,569,637	Analista de Calidad	Metrólogo	\$3,810,278	\$ 0	\$ 0	\$3,810,278			
		Metrólogo		\$3,810,278	\$ 0	\$ 0	\$3,810,278			
		Auxiliar Administrativo V		\$3,810,278	\$ 4,128,833	\$ 318,555	\$4,128,833			
Coordinador VI 4,951,808	Enganche \$4,303,838	Coordinador	Coordinador Supervisor Técnico	\$3,810,278	\$ 0	\$ 0	\$3,810,278	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
	Cargo \$4,951,808									
	Máxima \$ 5,707,110									

ESCALA DE SALARIO 2017 - 2019

CATEGORIA SALARIO		CARGO		SALARIO CARGO 2017-03-15	SALARIO SAP 2017-07-15	SALARIO PERSONAL 2017-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2017-03-15	SALARIO CARGO 2018-03-15	SALARIO PERSONAL 2018-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2018-03-15
Operador	Enganche \$1,959,946	Operador de Línea III	Oper. Línea Ajax	\$ 2,256,119	\$ 0	\$ 0	\$2,256,119	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
			Oper. Detergentes Líquidos							
			Oper. Llenadora Líquido							
			Oper. Llenadora Deterg. 1a							
			Oper. Llenadora Deterg. 2a							
			Oper. Llenadora CD							
			Oper. Encartonadora							
			Oper. de Línea							
			Oper. Prensa Envolv. "A" Jab							
			Oper. Impresora							
			Oper. Inyectora							
			Oper. Prensista							
				\$ 2,256,119	\$ 2,814,981	\$ 558,862	\$2,814,981			
				\$ 2,256,119	\$ 2,933,695	\$ 677,576	\$2,933,695			
				\$ 2,256,119	\$ 3,047,655	\$ 791,536	\$3,047,655			
Operador	CARGO	Operador Materia Prima y Empaque	Recibidor de Líquidos	\$ 2,256,119	\$ 0	\$ 0	\$2,256,119			
			Oper. Recib. Mat. Prima/Emp							
			Oper. Mat. Prima y Empaque	\$ 2,256,119	\$ 2,492,849	\$ 236,730	\$2,492,849			
			Oper. Mat. Prima y Empaque	\$ 2,256,119	\$ 2,504,848	\$ 248,729	\$2,504,848			
			Oper. Mat. Prima y Empaque	\$ 2,256,119	\$ 2,807,107	\$ 550,988	\$2,807,107			
III	CARGO	Operador Montacarga	Operador Montacarga	\$ 2,256,119	\$ 2,814,981	\$ 558,862	\$2,814,981			
				\$ 2,256,119	\$ 3,156,299	\$ 900,180	\$3,156,299			
				\$ 2,256,119	\$ 3,537,167	\$ 1,281,048	\$3,537,167			

ESCALA DE SALARIO 2017 - 2019

CATEGORIA SALARIO		CARGO		SALARIO CARGO 2017-03-15	SALARIO SAP 2017-07-15	SALARIO PERSONAL 2017-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2017-03-15	SALARIO CARGO 2018-03-15	SALARIO PERSONAL 2018-03-15	SALARIO TOTAL MENSUAL 2018-03-15
Operador	III	Operador Manufactura III	Oper. Manufactura Barras	\$ 2,256,119	\$ 0	\$ 0	\$2,256,119	IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
			Oper. Mezclador							
			Oper. Planta Carbonato							
			Oper. 2o. Piso							
			Oper. 4o. Piso							
			Oper. 5o. Piso y espreas							
			Oper. Muestreo							
			Oper. Mezclador Post.Adic.							
			Oper. Planta Silicato							
			Oper. Plodder y pesadas							
III	2,256,119	Oper. Servicios Generales	Oper. Blanqueo y refin. Grasas							
			Oper. Jabón Húmedo 2o. piso							
			Oper. Evapor. Y tratam.lejías							
			Oper. Recuperación Glicerina							
			Oper. Secador Mazzoni	\$ 2,256,119	\$ 3,258,343	\$ 1,002,224	\$3,258,343			
					\$ 3,537,168	\$ 3,537,168	\$3,537,168			
			Oper. Servicios Generales	\$ 2,256,119	\$ 0	\$ 0	\$2,256,119			
			Oper. Servicios Generales	\$ 2,256,119	\$ 0	\$ 0	\$2,256,119			
			Prensista 2a.	\$ 2,256,119	\$ 0	\$ 0	\$2,256,119			
			Soldador 1a.							
III	Máxima \$2,814,980	Almaconista	Soldador 3a.					IPC+1.25	IPC+1.25	IPC+1.25
			Mec. Máq. Herram. 2a.							
			Mec. Máq. Herram. 3a.							
			Electricista 2a.							
			Instrumentista 2a.							
			Instrumentista 3a.							

certificado deberá estar endosado mediante firma del trabajador. Si el certificado no es entregado en este tiempo, Recursos Humanos verificará los posibles inconvenientes que ha tenido el trabajador para presentar los certificados a tiempo y dependiendo de éstos tendrá la potestad para suspender el pago de la incapacidad.

Cuando el trabajador es remitido a urgencias por el Departamento de Salud Ocupacional, la empresa, acorde a su política de Taxis, le proveerá el transporte requerido.

Artículo 15°. Préstamo por Calamidad Doméstica.

La Empresa hará préstamos a los trabajadores cubiertos por esta Convención en los casos de calamidad doméstica así:

a) Definición del término "Calamidad Doméstica": Se entiende por Calamidad Doméstica, cada uno de los siguientes casos:

a) Enfermedad grave de un familiar dependiente sin que haya necesidad de hospitalización.

b) Enfermedad de un familiar dependiente, cuando haya necesidad de hospitalización, en los casos en que los gastos incurridos no estén totalmente cubiertos por un plan de Medicina.

c) Un daño grave en la casa de habitación del trabajador o su cónyuge, o el menaje, causado por terremoto, inundación, incendio, ruina, Robo (Dinero y/o artículos no suntuarios) y otros graves.

d) Fallecimiento de un familiar dependiente.

b) Definición del término "Familiar Dependiente":

- En cualquier caso, el familiar dependiente debe estar a cargo económicamente del trabajador, se considera "Familiar Dependiente" a las siguientes personas: Cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, hijos, padres del trabajador y hermanos.
- Estos familiares dependientes deben estar registrados en la Empresa y el trabajador debe comprobar que tiene a su cargo los mismos.
- Ó que la calamidad doméstica sufrida por miembros de su grupo familiar afecte económicamente al trabajador, lo cual deberá ser demostrado con los soportes apropiados.

3. Condiciones para hacerse acreedor a un Préstamo por Calamidad Doméstica.

- El trabajador debe estar al servicio de la Empresa, por lo menos durante dos (2) meses, y deberá someter la documentación necesaria que sea considerada satisfactoria para la Empresa, comprobando la existencia y naturaleza de la calamidad doméstica y los gastos incurridos.

Los préstamos por calamidad doméstica relacionados con gastos de hospitalización de un familiar dependiente se aplicarán solamente a los gastos que excedan los beneficios dados por el plan de salud.

4. Límite de los préstamos individuales.

El límite de cualquier préstamo individual será igual al salario básico de un mes del trabajador.

Los préstamos acumulados en cualquier momento no podrán exceder a dos (2) meses del salario del trabajador.

El préstamo será cancelado a la Empresa en veinticuatro (24) cuotas pagaderas mes a mes equivalentes al valor del préstamo concedido, descontables del salario de cada periodo de pago hasta la cancelación total del préstamo.

En caso de requerir un segundo préstamo sin haber cancelado totalmente el primero, este será pagado igualmente en veinticuatro (24) cuotas mensuales equivalentes al valor del préstamo concedido, descontable del salario de cada periodo de pago hasta la cancelación total del préstamo.

Cualquier suma que adeude el trabajador al momento de su retiro de la Empresa por este concepto, será deducido por la Compañía del valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le correspondan al trabajador.

CAPITULO IV

AUXILIOS

Artículo 16°.- Becas para estudio de los trabajadores.

Becas para estudio de los trabajadores	1er año	2do año
8 becas de Universidad	75% del valor de la matrícula	75% del valor de la matrícula
5 Tecnológicas	75% del valor de la matrícula	75% del valor de la matrícula

La Empresa destinará un Fondo para los dos (2) años de vigencia de esta Convención, para pago de matrículas y pensiones de los trabajadores que quieran adelantar estudios universitarios, tecnológicos, incluyendo estudios a distancia, educación virtual y por correspondencia, que tengan relación con las actividades propias de la Compañía.

La Empresa podrá negar su aprobación al curso si este pudiese entorpecer o perjudicar el desempeño del trabajador frente a las labores asignadas. Los trabajadores harán dichos cursos en sus tiempos libres sin que la Empresa quede obligada a conceder permisos especiales, alterar turnos de trabajo, etc., para acomodar horarios de estudio.

La Empresa se reserva el derecho de cancelar cualquier beca, si en su concepto el trabajador no muestra aprovechamiento en sus estudios, o tiene injustificadas faltas de asistencia a clase.

La Empresa podrá exigir al trabajador, cuando lo crea necesario, la comprobación de los resultados de sus estudios. Los estudios a distancia, virtuales y por correspondencia sólo podrán realizarse a través de entidades que mantengan un control permanente sobre el rendimiento del alumno y que no exijan por anticipado el valor total del curso. La Empresa reglamentará el control de estos cursos.

Dentro de los cupos aquí acordados para Universidad, dos (2) cupos podrán ser utilizados en la realización de un postgrado que tenga relación directa con su puesto de trabajo. El valor de la beca por semestre para éste será máximo igual a la beca de un semestre universitario. Los cupos para estudios tecnológicos, podrán ser utilizados para una carrera técnica con duración mínima de un (1) año y deberá tener relación directa con actividades propias de la compañía. El valor de la beca por semestre para estudio técnico será máximo igual al valor del semestre del tecnológico.

Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido seis (6) meses en la Compañía. Los pagos hechos por este concepto, no se consideran salario.

Artículo 17°.- Becas para estudio de los hijos de los trabajadores.

La Empresa destinará un fondo anual con destino al pago de una beca por familia, para estudio de los hijos de los trabajadores:

Becas para hijos de los Trabajadores	1er año	2do. Año
Pre-escolar (10 meses años lectivo)	\$115,665	\$115,665 + IPC
Primaria (10 meses año lectivo)	\$159,434	\$159,434 + IPC
Bachillerato (10 meses año lectivo)	\$166,864	\$166,864 + IPC
Tecnología (semestre)	\$830,520	\$830,520 + IPC +1
Universidad (semestre)	\$1,293,821	\$1,293,821 + IPC + 3
Niños especiales (12 meses)	\$392,910	\$392,910 + IPC

Artículo 18°.- Reglamento de becas para los hijos de los trabajadores.

- El hijo del trabajador deberá estudiar en jornada diurna de lo contrario deberá presentar constancia de no afiliación a la EPS y una carta de certificación del padre en donde conste que su hijo no está trabajando, excepto para universidad y tecnología.
- Anualmente debe presentar calificaciones del curso aprobado y recibo de matrícula del año siguiente.
- Tendrán derecho a las becas de Materno, Preescolar y Primaria, los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre un (1) año y los trece (13) años.
- Tendrán derecho a las becas de bachillerato, universidad y tecnológicas los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los diez (10) años y los veinticinco (25) años.
- Tendrán derecho a las becas de educación especial los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los cuatro (4) meses y los veinticinco (25) años.

Esta educación especial estará destinada a alumnos con necesidades educativas especiales debidas a discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales y demostradas mediante certificado médico.

- Los beneficiarios de estas becas podrán disfrutar también del auxilio educativo de acuerdo con la reglamentación existente.
- Las becas se pagarán por nómina en mensualidades vencidas hasta por 10 meses durante el año en curso, mediante la presentación a la empresa del certificado del pago de matrícula y/o pensión mensual expedida por el establecimiento educativo.

- h) El hijo del trabajador deberá estar matriculado en cualquier establecimiento docente público o privado que esté debidamente aprobado por el Ministerio de Educación o que tenga licencia de funcionamiento de modalidad definitiva expedida por la Secretaría de Educación Departamental.
- i) No se adjudicará más de una (1) beca por familia, excepto en el caso de que el trabajador haga uso de la beca para educación especial, la cual podrá ser adicional.
- j) Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido el período de prueba legal. El pago hecho por este concepto, no se considera salario.
- k) En caso de que los hijos especiales no pudieren asistir al centro educativo por la gravedad de su condición, esta beca se podrá utilizar en otros gastos como atención en casa, pañales, transporte, etc. Para obtener este beneficio deberá presentar certificado médico que certifique la condición de imposibilidad de asistir a una institución educativa.
- l) Si el trabajador fallece estando al servicio de la empresa, esta mantendrá la beca al hijo que se encuentre disfrutando de ella hasta que termine su ciclo de educación: Si está cursando preescolar, primaria o bachillerato, hasta terminar el bachillerato. Si está cursando Universidad, hasta terminar su carrera. Esta beca está sujeta a la reglamentación de becas para hijos de los trabajadores.
- m) El hijo del trabajador que sea beneficiario de beca Preescolar o Primaria cuya edad este entre los 4 y 13 años tendrá derecho a recibir un mes adicional de esta beca por año calendario para uso de programas educativos o recreativos para el periodo de vacaciones escolares previa presentación a la Empresa de factura de pago cancelada expedida por el establecimiento respectivo.

Cancelación de la beca:

Se cancelará la beca suspendiéndose su pago inmediatamente cuando ocurra uno de los siguientes casos:

- a) Si la Compañía comprobare que el hijo del trabajador ha sido retirado del establecimiento educativo, sin causa, en el primer trimestre, se deducirá de los salarios del trabajador los valores que por concepto de auxilio "Becas para los hijos de los trabajadores", hubiera recibido.
- b) Si se retira el becado o es expulsado del Centro Educativo en donde cursa sus estudios.
- c) Si el padre o la madre dejan de ser trabajadores de la Compañía.
- d) Si pierde el curso por cualquier causa, excepto en el caso de enfermedad plenamente comprobada o fuerza mayor ajena al becado.
- e) Por muerte del becado.

Artículo 19°.- Auxilio Anual para Educación.

La empresa dará a todos los trabajadores que suscriben esta Convención o que posteriormente se adhieran a ella, anualmente y por una sola vez, a los 15 días hábiles de la presentación del recibo de matrícula, el cual no puede tener más de dos (2) meses de haber sido emitido, de acuerdo a la siguiente tabla:

Auxilios para hijos de los Trabajadores	1er. año	2do. año
Auxilio Educación Materno y/o Preescolar por hijo (1 x año)	\$153,590	\$153,590 + IPC
Auxilio Educación Primaria por hijo (1 x año)	\$186,659	\$186,659 + IPC
Auxilio Educación Bachillerato por hijo (1 x año)	\$265,785	\$265,785 + IPC
Auxilio Educación Tecnología/Técnico por hijo (1 x año)	\$830,520	\$830,520 + IPC + 1
Auxilio Educación Universidad por hijo (1 x año)	\$1,293,750	\$1,293,750 + IPC + 3
Auxilio Educación Niños Especiales por hijo (1 x año)	\$392,910	\$392,910 + IPC

Este auxilio anual para educación queda regido por el siguiente reglamento:

- El hijo del trabajador deberá estudiar en jornada diurna de lo contrario deberá presentar constancia de no afiliación de la EPS y una carta de certificación del padre en donde conste que su hijo no está trabajando, excepto para universidad y tecnología.
- En el año siguiente, la Empresa pagará el auxilio cuando el trabajador presente el certificado de aprobación del curso anterior.
- Tendrán derecho a los auxilios de Materno, Preescolar y Primaria los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre un (01) año y los trece (13) años.
- Tendrán derecho a los auxilios de Bachillerato, Universidad y Tecnológicas o Técnicos, los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los diez (10) años y los veinticinco (25) años. Se aclara que para los estudios Técnicos se requiere que estos tengan una duración mínima de un (1) año.
- Tendrán derecho a los auxilios para Educación Especial los hijos de los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los cuatro (4) meses y los treinta (30) años.

En caso de que los hijos especiales no pudieren asistir al centro educativo por la gravedad de su condición, este auxilio se podrá utilizar en otros gastos como atención en casa, pañales, transporte, etc. Para obtener este beneficio deberá

presentar certificado médico que certifique la condición de imposibilidad de asistir a una institución educativa.

- f) El hijo del trabajador deberá estar matriculado en cualquier establecimiento docente público o privado que esté debidamente aprobado por el Ministerio de Educación o que tenga licencia de funcionamiento de modalidad definitiva expedida por la Secretaria de Educación Departamental.
- g) El pago hecho por este concepto, no se considera salario.

Cancelación del Auxilio educativo.

Se cancelará el auxilio educativo suspendiéndose su pago inmediatamente cuando ocurra uno de los siguientes casos:

- a) Si la Compañía comprueba que el beneficiario se ha retirado del establecimiento educativo sin causa en el primer trimestre, se deducirán de los salarios del trabajador los valores que por este concepto hubiera recibido.
- b) Si se retira el beneficiario o es expulsado del Centro educativo donde cursa sus estudios.
- c) Si el padre o la madre dejan de ser trabajadores de la Compañía.
- d) Si pierde el curso por cualquier causa, excepto en el caso de enfermedad o fuerza mayor plenamente comprobada.
- e) Por muerte del beneficiario.
- f) Cuando se compruebe fraude en los documentos aportados.

Artículo 20°.- Matrimonio.

La Empresa dará un auxilio al trabajador con contrato de trabajo CP, cuando contraiga matrimonio y previa presentación del registro civil, a partir de la fecha y máximo dos (2) meses después de haberse efectuado el mismo. Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido el período de prueba legal. Además se darán tres (3) días de permiso remunerado, aunque disfrute sus vacaciones. El pago hecho por este concepto, no se considera salario.

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$268,845	\$268,845 + IPC

Artículo 21°.- Auxilio de Anteojos.

La Empresa dará al trabajador con contrato de trabajo CP un auxilio una (1) vez por cada año de vigencia de la Convención, por anteojos o lentes de contacto, o cirugía refractiva, formulados para la corrección de los defectos visuales siempre y cuando el trabajador presente la fórmula y factura del Oftalmólogo de la EPS, de los Oftalmólogos que trabajan en la Caja de Compensación Familiar, o de las Ópticas inscritas a la Empresa. Este beneficio se aplica a los trabajadores que hayan cumplido el periodo de prueba legal. El pago hecho por este concepto, no se considera salario.

a) Si el trabajador utiliza gafas de seguridad, la empresa suministrará las gafas de seguridad con las lentes adaptadas, incluyendo lentes progresivos cuando lo requiera la función que desarrolle y previamente aprobados por Salud Ocupacional.

b) Si se rompen las lentes en accidente de trabajo, se reconocerá el valor del auxilio.

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$286,228	\$286,228 + 0.75 del IPC

Artículo 22°.- Auxilio de Defunción.

La Compañía reconocerá como beneficio extralegal a los trabajadores con contrato de trabajo que hayan cumplido el periodo de prueba legal, por muerte del trabajador y por muerte de un familiar dependiente. Este auxilio de defunción no se considera salario para ningún efecto:

Por muerte del trabajador:

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$1,711,999	\$1,711,999 + IPC

Como auxilio adicional se les concede mes y medio (1 ½) de salario a sus dependientes. Se considera familiar dependiente al cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, hijos, padres del trabajador y hermanos.

Por muerte de un dependiente:

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$1,711,999	\$1,711,999 + IPC

La empresa concede permiso remunerado por defunción de acuerdo a la ley vigente que lo regule. En caso de que la ley desmejore las condiciones actuales, la empresa concederá permiso de tres (3) días hábiles remunerados (lunes a viernes) más el tiempo de viaje si el familiar estaba viviendo en otra ciudad.

Artículo 23°.- Auxilio de maternidad y/o paternidad

Se reconocerá por el nacimiento de cada hijo (a) del personal con contrato con la compañía y que haya pasado el período de prueba legal. Además se concederá a los padres un permiso remunerado de tres (3) días hábiles adicionales a la ley vigente. Este auxilio no se considera salario para ningún efecto.

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$270,627	\$270,627 + IPC

Nota: Las licencias establecidas por las leyes colombianas en eventos como defunción y paternidad, deben ser tomadas al momento de ocurrir el evento.

Artículo 24°.- Auxilio de Inglés para los trabajadores.

La Compañía concederá siete (7) auxilios para estudio de inglés, equivalente al 75% del valor del curso, por cada año de vigencia de la Convención. La Compañía hará el instructivo de quién cumple las condiciones para hacerse acreedor a este auxilio. Adicionalmente, si hay cargos que necesitan de inglés técnico, la empresa pagará el 100% de este curso.

Auxilio para Compra de Productos.

La empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de esta Convención un descuento equivalente al 40% sobre el valor de los productos que se manufacturan en la planta de Cali.

CAPITULO V

ASUNTOS SINDICALES

Artículo 25°.- El Fuero Sindical.

Del cual disfrutaban los ex miembros de la Junta Directiva y el Comité de Reclamos del Sindicato se amplía en seis (6) meses con respecto a los términos establecidos en la Ley 50/90, artículo 57, literales c y d.

Parágrafo: En caso de que el actual Sindicato de Empresa de COLGATE PALMOLIVE CIA., se transforme o se fusione en Sindicato de Industria, o coexista con uno de industria, llenados los requisitos legales, la Empresa reconocerá los fueros sindicales que indique la Ley.

La Empresa reconocerá los beneficios pactados con el Sindicato de Empresa, a los trabajadores afiliados al sindicato de industria, hasta la fecha que expire la vigencia de la Convención.

Además, reconocerá como único representante legal de los trabajadores sindicalizados al sindicato de industria al cual se haya afiliado la mayoría de los trabajadores que constituyen el sindicato de empresa.

Artículo 26°.- Permisos remunerados.

Para atender asuntos relacionados con la organización sindical, la Empresa concederá permisos remunerados hasta por tres mil novecientas (3,900) horas hábiles al año, a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive Compañía. El número de horas usadas al mes podrá variar en caso de requerimientos especiales de la Junta Directiva del Sindicato.

La solicitud del Sindicato debe hacerse por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación a la iniciación del turno donde deberá laborar quien va a utilizar el permiso.

En caso de urgente necesidad por el Sindicato, se podrá conceder el permiso sin que se cumplan las veinticuatro (24) horas de antelación, con previa información telefónica al jefe directo ó auxiliar administrativo a cargo. El permiso escrito deberá ser diligenciado antes de utilizar el permiso.

La empresa permitirá el ingreso de los directivos sindicales a la compañía con el fin de tratar asuntos sindicales, previa autorización del área de RH, específicamente para comisión de reclamos, reuniones con directivos de la empresa y acompañamientos a los asociados para la realización de acta de cargos y descargos.

Para el año de negociación de la convención colectiva, la empresa concederá el permiso a 10 directivos, y para los dos integrantes de la comisión estatutaria de reclamos para la elaboración del pliego de peticiones, para un total de mil cincuenta y seis horas (1,056) correspondiente a dos semanas ordinarias.

En caso de ser elegido como negociador en la asamblea del Sindicato, un integrante de la base, la empresa le concederá permiso remunerado por dos (2) días, (15.66 horas) para revisión del pliego.

Permisos para asistir como delegados a convenciones nacionales e internacionales.

- a) La Empresa dará un permiso con pago completo de salario, a tres (3) representantes que tengan el derecho, según las normas legales, para asistir como delegados a las convenciones de cualquier confederación o federación sindical, nacional o internacional que tenga personería jurídica reconocida y vigente, a la que esté afiliado válidamente el Sindicato.
- b) El permiso se limitará al tiempo que dure la Convención, más el tiempo para viajar, que conjuntamente no deben exceder de cuatro (4) días. El tiempo total que dará la Empresa por permisos no excederá de seis (6) días por persona en el año, más el tiempo de viaje que no podrá exceder dos (2) días.

Asistencia a cursos sindicales nacionales o internacionales.

La Compañía para facilitar a sus trabajadores sindicalizados tomar cursos sindicales, dará las siguientes facilidades:

- a) Los cursos sindicales se realizarán en períodos máximos de dos (2) meses, un curso por año de Convención y a ellos asistirán dos (2) trabajadores como máximo, con la condición de que los dos (2) trabajadores seleccionados no pertenezcan a un mismo centro de proceso.
- b) Para cursos sindicales a realizarse fuera de la ciudad de Cali, la Empresa concederá una licencia no remunerada hasta de un (1) mes a dos (2) trabajadores, por año de convención, que no pertenezcan a un mismo centro de proceso.
- c) Cuando se trate de trabajadores con jornada ordinaria diurna, los cursos tendrán que ser necesariamente nocturnos. Para ese personal, la colaboración de la Empresa consistirá en no programarlos para trabajar tiempo extra mientras dure el curso.
- d) Cuando se trate de personal que trabaje por turnos, las facilidades que dará la Compañía consistirán en programar al trabajador que debe realizar el curso, solamente en los turnos de trabajo que no interfieran el horario del curso sindical.
- e) En estos casos, el Sindicato se compromete a conseguir de los trabajadores que desempeñan el mismo oficio del trabajador seleccionado para el curso, el compromiso escrito de rotar solamente en los turnos de trabajo que les asigne la Compañía, sin reclamar por la incomodidad que esta rotación les represente, por la frecuencia de los trasnochos o la irregularidad de los descansos.

Artículo 27°.- Auxilio mensual al Sindicato.

La Empresa dará un auxilio mensual al Sindicato para gastos de representación y de oficina

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$1,580,730	\$1,580,730 + IPC

Artículo 28°.- Auxilio para Deportes.

La Empresa dará un auxilio mensual para el primero y segundo año destinado a deportes. Además, anualmente se les aprobará la suma de \$ 1,500,000 para el primer año y \$ 1,500,000 más IPC para el segundo año para compra de uniformes, o implementos deportivos. Compra que se deberá sustentar a Relaciones Laborales con la factura debidamente pagada.

Si la Junta Directiva del Sindicato acuerda que no existe ese año la necesidad de un uniforme, este monto equivalente podrá ser utilizado en una actividad deportiva o recreativa.

Estos auxilios serán entregados por transacción electrónica a la cuenta de la organización sindical presentada por la Tesorería del Sindicato, girado a nombre del Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive Compañía, mensualmente.

<u>1er. año</u>	<u>2do. año</u>
\$205,495	\$205,495 + IPC

Artículo 29°.- Reunión mensual.

La Empresa y la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive Compañía, se comprometen a realizar mensualmente una reunión en donde las partes acuerden pautas pendientes, buscando alternativas y respuestas. Lo anterior sin perjuicio de las reuniones convenidas por las partes.

Artículo 30°.- Protección a los Fondos del Sindicato.

- Quando un trabajador sindicalizado resuelva retirarse del Sindicato, la Empresa continuará descontando de su salario en cuotas semanales, la deuda monetaria que al momento de retirarse tuviere en la organización sindical. El Sindicato deberá presentar a la empresa la debida autorización del trabajador para este descuento.
- Quando un trabajador sindicalizado se vaya definitivamente de la Compañía, antes de recibir lo correspondiente a sus prestaciones sociales, deberá obtener el paz y salvo expedido por el sindicato. La Compañía informará al tesorero del Sindicato el retiro del trabajador al momento de ordenar su liquidación para que éste entregue al Departamento de Nómina el monto a descontar, debidamente aprobado por el trabajador.

Artículo 31°.- Permiso a los negociadores.

La Empresa concederá permisos remunerados a cuatro (4) integrantes de la comisión negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo con su prórroga si la hubiere.

En caso de que no asistan los dos (2) asesores de la Central a la cual se encuentre afiliado el sindicato, se concederá permiso a un quinto (5) integrante para que haga parte de la comisión negociadora y a un sexto (6) integrante que podrá rotar a criterio del Sindicato.

El día o días que el asesor de la central no pueda asistir se le concederá permiso a un suplente de la comisión negociadora para que asista en su lugar.

La empresa concederá los permisos necesarios para aquellos negociadores que no sean directivos y que sean aprobados por asamblea para la presentación del pliego de peticiones.

La Compañía, de considerarlo necesario, solicitará a la comisión negociadora del Sindicato, que no permanezca dentro de los predios de la Compañía.

Artículo 32°.- Capacitación a los directivos.

La empresa se compromete a dar ó conseguir capacitación, por lo menos tres (3) veces al año para los directivos del sindicato, en temas que serán escogidos por la directiva sindical y aprobados por la Compañía, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la organización. La empresa podrá aprobar la participación de un ex-directivo del período anterior si requiere continuidad en una capacitación ya iniciada.

CAPITULO VI

VIGENCIA DE LA CONVENCION

Sin perjuicio de los términos pactados en los contratos individuales de trabajo, esta Convención Colectiva tendrá vigencia por dos (2) años (24 meses), contados a partir del seis (6) de Julio de 2017.

Esta Convención, celebrada el 6 de Julio de 2017, subroga en todas sus partes la Convención celebrada el 6 de Julio de 2013 y el Laudo Arbitral proferido en Agosto 8 de 2016, en consecuencia dicha Convención y Laudo quedan sin valor alguno.

Los aumentos de salarios pactados en esta Convención se harán en las siguientes fechas:

- 1er. año: El 15 de Marzo de 2017
- 2o. año : El 15 de Marzo de 2018

CONSTANCIA

En constancia se firma por las personas y en la fecha así: Un original para la Empresa, un original para el Sindicato, y un original para para el Ministerio del Trabajo, para los efectos previstos en el Artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se firma hoy, al décimo noveno (19vo) día del mes de Julio de 2017.

POR LA EMPRESA:



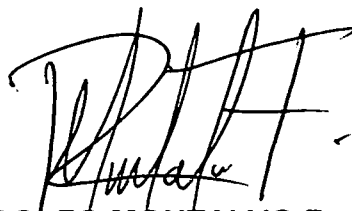
HÉCTOR PEDRAZA LÓPEZ.

C.C. 79.586.217

Presidente

Región Andina

COLGATE-PALMOLIVE COMPAÑÍA



RODOLFO MONTALVO F.

C.C. 16.639.238

Vicepresidente Recursos Humanos

Región Andina

COLGATE-PALMOLIVE COMPAÑÍA

NEGOCIADORES

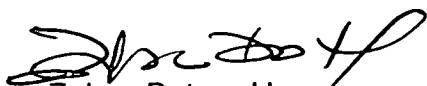
POR LA EMPRESA:



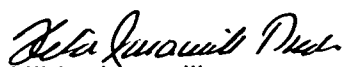
Rodrigo Villegas
C.C. # 94.415.309



María del Pilar Mejía
C.C. # 31.929.517



Zulma Botero Henao
C.C. # 31.912.337 Cali

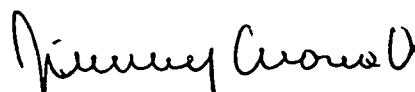


Hilda Jaramillo
C.C. # 31.917.235



Juan Manuel Jojoa
C.C. # 1.130.619.606

POR EL SINDICATO:



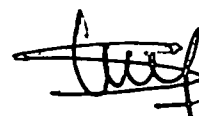
Jimmy Arana
C.C. # 16.540.088



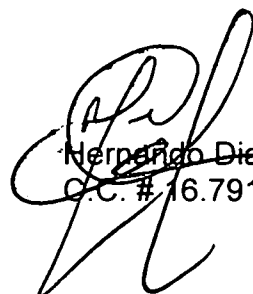
Rafael Meneses
C.C. # 16.720.776



Yohn Pérez
C.C. # 16.743.210



Luis Hermes Paz
C.C. # 16.736.572



Hernando Díaz
C.C. # 16.791.495

ACUERDOS EN ACTA

ANEXO A CONVENCION COLECTIVA

Bono por Negociación.

Se pagará tanto en el primer año de negociación como en el segundo, un bono equivalente a setenta y cuatro (74) días de aumento. El pago de este bono no constituye salario. Este bono representa la diferencia del incremento de salario comprendido entre el 1 de Enero y el 14 de Marzo.

ACUERDOS EN ACTA

ANEXO A BENEFICIOS EXTRALEGALES

No cobrar los alimentos en Domingos y Festivos, aunque sea turno especial.

La Compañía no cobrará la alimentación cuando se trabaje en domingos y festivos, aunque sea trabajo en turno especial.

La Compañía incrementará este valor a partir del 15 de Marzo:

Incremento Marzo 15 de 2017: IPC

Incremento Marzo 15 de 2018: IPC

Transporte para los trabajadores.

La Compañía seguirá concediendo el transporte en estas condiciones:

6:00 AM – Salida y entrada

2:00 PM - Salida y entrada

10:00 PM Salida y entrada

1:00 AM – Salida

8:45 PM – Salida el sábado. Si en la semana hubo día festivo la salida el sábado será a la 8:30 PM.

1. Si el trabajador es llamado a laborar en horarios diferentes a los estipulados por la Compañía.
2. En caso de ser devuelto y pierda el servicio de transporte en los horarios ya estipulados por necesidad del negocio o por incapacidad.
3. Si por fuerza mayor el trabajador labora 12 horas, el transporte será en taxi, a no ser que sea una o más secciones las que están trabajando para lo cual se proveerá transporte colectivo.
4. En caso de que el trabajador viva fuera del perímetro urbano y deba quedarse después de la 10:00 PM se otorgara transporte hasta su vivienda.

Carteleras.

La compañía proveerá de una (1) cartelera en el área informativa de cada planta, teniendo en cuenta el estándar corporativo. La empresa velará por el mantenimiento y el buen estado de estas.

Personal Programado y Devuelto en jornada extra.

Cuando se programe personal en fin de semana o festivo y por fuerza mayor o caso fortuito no sea posible iniciar la producción, el supervisor llamará al personal programado para que no se presente a sus labores, lo que no generará ningún pago al trabajador. Las personas que no puedan ser contactadas y se presenten al trabajo se le pagarán dos (2) horas.

Nota: Se llama fuerza mayor a aquél evento que ni pudo ser previsto ni, de haberlo sido, podría haberse evitado, como un naufragio, una inundación, un terremoto, un derrumbe, o semejante.

El caso fortuito es un evento que, a pesar de que se pudo prever, no se podía evitar. Por ejemplo motín, asonada.

Si la causa de la cancelación del turno programado es ocasionada por un acto imputable a la administración de la Compañía se pagarán cuatro (4) horas a las personas que puedan ser contactadas y turno completo (8) horas a las que se presenten al trabajo.

Estas horas serán pagadas de acuerdo al turno y al día en que hayan sido llamados.

ACUERDOS EN ACTA

ANEXOS VARIOS

Pago Adicional por ser Llamado en Descanso.

Cuando un trabajador sea llamado en su tiempo de descanso y el trabajo a realizar sea inferior a cuatro (4) horas, la empresa se compromete a pagar cuatro (4) horas de trabajo. Si el trabajo a realizar dura más de cuatro (4) horas, se pagará al trabajador el tiempo real trabajado, además se le dará el transporte.

Publicación Lista de Turnos.

Los supervisores de área deberán publicar en la cartelera de cada departamento, la lista de turnos de la siguiente semana, a más tardar los días jueves a las 12:00M.

En caso de programar trabajo el fin de semana se publicará el viernes a más tardar a la 12:00M.

Horas Extras Acordadas con el Trabajador.

En caso de necesitar que un trabajador labore horas extras, se le solicitará su aceptación antes de hacer la lista de programación. La prioridad la tendrá el personal de la línea y/o tripulación en el turno que le corresponde, excepto que sea una línea no programada durante la semana

Pago de Nómina.

El trabajador escogerá la entidad bancaria de uno de los bancos que tenga convenio con la Compañía para el manejo de la Nómina y de la escogida la empresa pagará el valor de la Tarjeta Débito.

Pago de la Prima Extralegal de Navidad.

La Compañía desembolsará el 50% de la prima extralegal de Navidad en la segunda semana de noviembre y el otro 50% en la primera semana de diciembre

NOTAS DE GERENCIA.

Seguirá teniendo vigencia en todas sus partes:

La Presidencia de Colgate Palmolive, Los Vicepresidentes de Operaciones y Recursos Humanos, informan:

- La Corporación está tomando decisiones sobre el futuro del negocio en CP-Colombia. Debemos tener la estructura apropiada para ser parte de ese futuro.
- La estructura salarial no busca reducir el salario de los trabajadores CP actuales ni ahora ni en el futuro, sino más bien facilitarles los medios para que todos, como organización, seamos más productivos. Por lo tanto, la empresa se compromete a que el salario de los actuales trabajadores CP se mantendrá como está actualmente, sometiéndose a los incrementos que se pacten en cada negociación, tanto la actual como en las futuras negociaciones.
- La estructura salarial introduce el concepto de salario personal, para poder diferenciar los salarios de los trabajadores nuevos de los actuales trabajadores CP.
- La diferencia del salario del cargo con el salario actual, el cual se le llama salario personal, no podrá ser negociado por ninguna de las partes. (trabajadores/empresa).
- El salario total actual (salario del cargo + salario personal) es la base para la liquidación de todas las prestaciones sociales.
- La estructura salarial busca lograr flexibilidad y tener un aumento de la productividad. Para esto necesitamos a todos los trabajadores antiguos.
- La estructura salarial no busca reducir costos mediante la liquidación de su personal antiguo, sino más bien aprovechar la experiencia acumulada. La estabilidad de los trabajadores CP no está en riesgo. Más bien se fortalece ya que la empresa será más competitiva.
- La estructura salarial busca ofrecer a los trabajadores oportunidades de crecimiento y de desarrollo, al igual que las existentes para el resto de empleados de la compañía a través del acceso a entrenamiento y capacitación.
- La estructura salarial no busca utilizar el Plan de desarrollo de habilidades y capacitación como herramienta de presión para desestabilizar el desempeño de los trabajadores. Es un derecho de los trabajadores, que seguiremos respetando, los que por razones personales no deseen cambiar de sus puestos actuales.
- Cualquier trabajador que tenga dudas comuníquese con:

Vicepresidente de Operaciones – Extensión 6259

Vicepresidente de Recursos Humanos - Extensión 6540

Gerente Relaciones Laborales – Extensión 6558

Gerente de Recursos Humanos para Operaciones – Extensión 6113