

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

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
Número 006

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	18	01	2017	HORA	3:46 P.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JUAN ESTEBAN HENAO PUERTA		
No. IDENTIFICACIÓN	1.035.223.365		
CALIDAD	PRESIDENTE SINTRAKCAG		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 9 A No 19 A – 08 INTERIOR 301 BARBOSA ANTIOQUIA		
No TELEFONO	2991895	Correo Electrónico	sintrakcag@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo <input type="checkbox"/>	Contrato Sindical <input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA		
Y	Organización Sindical <input type="checkbox"/>	Trabajadores <input checked="" type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL "SINTRAKCAG"		
CUYA VIGENCIA ES	26/12/2016 – 31/10/2018		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	32	AMBITO DE APLICACIÓN	Nacional <input type="checkbox"/> Regional <input type="checkbox"/> Local <input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	

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.


EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


JUAN ESTEBAN HENAO PUERTA
 (Nombre y firma)
 El Depositante

000 = 22239



Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.

SINTRAKCAG

43

MINTRABAJO	No. Radicado 11E1201733210000001855
Fecha	2017-02-16 09:14:57 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT
	Depart GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1
Folios	3

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016 COR11E1201733210000001855

Medellín, 18 de Enero del 2017

Señores.
MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA
E.S.D

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No **NO 00826**
MEDELLÍN
HC **17.8 JAN 2017**

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA **3:50 PM**
[Firma]
Correspondencia

Asunto: **CARTA REMISORIA**

Estimado Director

Por medio de la presente, le informamos que estamos haciendo entrega de la Convención Colectiva de Trabajo y acta extra convención, firmadas entre Kimberly Clark Antioquia Global Ltda. y SINTRAKCAG; acto que se realizo el día 13 de Enero de 2017.

Se anexa acta de la reunión en la que se firma la convención colectiva de trabajo entre Kimberly Clark Antioquia Global y SINTRAKCAG.

No siendo otro el motivo de la presente, nos suscribimos de usted.

Atentamente *—*

Juan Esteban H
Juan Esteban Henao Puerta
Presidente

KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA. Y SINTRAKCAG

CONVENCIÓN COLECTIVA 2016 - 2018

No: ART.	ARTICULOS	SINTRAKCAG
1	ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	<p>La Empresa KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., reconoce como único representante de los trabajadores sindicalizados o que en el futuro se llegaran a sindicalizar, al SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA "SINTRAKCAG" con Personería Jurídica número 016 de Noviembre 15 de 2016, o como se llegare a denominar en el futuro, por lo tanto, se tratará con sus representantes y los de sus organismos superiores, todos los asuntos de orden social pertinentes a las relaciones laborales y a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la presente Convención Colectiva De Trabajo y en la Ley.</p> <p>KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., se compromete a que si llegare a cambiar de denominación respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.</p>
2	ARTICULO 2. PARTES CONTRATANTES	<p>La presente convención colectiva se firma entre la Empresa KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., a quien en adelante nos referiremos como la Empresa, y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA con Personería Jurídica número 016 de Noviembre 15 de 2016, a quien en adelante nos referiremos como "SINTRAKCAG".</p> <p>En caso que KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA. llegare a tener algún cambio en su denominación se respetará y reconocerá la presente convención colectiva de trabajo.</p>
3	ARTICULO 3. NORMAS APLICABLES	<p>Las partes de la presente convención colectiva de trabajo se comprometen a dar cumplimiento al Código de Conducta de Kimberly-Clark y a toda la normativa aplicable, así como al Reglamento Interno de Trabajo de KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA. Especialmente, las partes reconocen lo señalado en el Código de Conducta vigente de Kimberly-Clark en relación con la Libertad de Asociación, así:</p> <p>"LIBERTAD DE ASOCIACIÓN</p> <p>Asumimos el compromiso de respetar el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El derecho a organizarse de conformidad con las leyes y prácticas nacionales. • El derecho a las negociaciones colectivas a través de representantes elegidos por ellos. • El derecho de sus representantes electos a tener acceso razonable a nuestros empleados para representarlos. • El derecho a participar en otras actividades protegidas. • El derecho a no participar en tales actividades." <p>En caso de modificación del Código de Conducta de Kimberly-Clark, el texto aquí señalado se ajustará al texto vigente.</p>



4	ARTICULO 4. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN	La presente convención colectiva de trabajo regula las relaciones entre la Empresa y los trabajadores representados legalmente por " SINTRAKCAG" con personería jurídica No 016 de Noviembre 15 del 2016 en el lapso comprometido entre el 26 de Diciembre de 2016 al 31 Octubre del 2018.
5	ARTICULO 5. OBLIGATORIEDAD FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD	<p>Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de cada trabajador sindicalizado vinculado a esta organización sindical, En caso de duda en cuanto a la vigencia, aplicación o interpretación de las normas laborales y convencionales, se aplicará la norma, disposición o interpretación que sea más favorable a los trabajadores, al tenor de la constitución y la ley. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.</p> <p>La Empresa está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales.</p> <p>Los derechos y garantías contenidas en la presente Convención Colectiva de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores acogidos a la presente convención. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios convencionales.</p>
6	ARTICULO 6. CAMPO DE APLICACIÓN	<p>La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados vinculados a esta organización sindical, que se encuentren vinculados de manera directa con la Empresa.</p> <p>KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., y los que se sindicalicen en todo el territorio nacional. KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA. se compromete a que si llegare a cambiar de nombre respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.</p>
7	ARTICULO 7. GARANTIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	La Empresa KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., respetando lo establecido en el artículo 25 del decreto ley 2351/65, subrogado por el artículo 6 de la ley 50/90, no despedirá a ningún trabajador Sindicalizado vinculado a esta organización sindical desde la presentación del PLIEGO DE PETICIONES hasta la firma de la presente convención colectiva de trabajo respetando los diferentes fueros de protección.
8	ARTICULO 8. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN Y CONGRESOS SINDICALES	<p>La Empresa, concederá permiso sindical remunerado para congresos y capacitaciones regionales, nacionales e internacionales a los trabajadores que hacen parte de esta organización sindical, para que estos asistan a cursos de capacitación sindical, auspiciados o programados por confederaciones, federaciones, Central de Trabajadores, organizaciones sindicales, Ministerio del Trabajo o por entidades reconocidas para dictar cursos de formación y capacitación sindical.</p> <p>Los permisos se concederán procurando no afectar la operación, es decir atendiendo principios de proporcionalidad y eficacia en los procesos productivos de la Empresa y respetando el libre desarrollo de las actividades sindicales, los cuales se solicitarán con 48 horas de anticipación, ante Recursos Humanos y/o Gerencia.</p>

JAR

9	ARTÍCULO 9. PERMISOS PARA LAS ACTIVIDADES SINDICALES	<p>La Empresa concederá permiso sindical remunerado, a los trabajadores que hagan parte de la Junta Directiva Nacional, Seccional y/o a la Comisión de Reclamos, para que participen en estas reuniones en cualquiera de las ciudades en donde "SINTRAKCAG" tiene afiliados.</p> <p>Los permisos se concederán procurando no afectar la operación, es decir atendiendo principios de proporcionalidad y eficacia en los procesos productivos de la Empresa y respetando el libre desarrollo de las actividades sindicales, los cuales se solicitarán con 48 horas de anticipación, ante Recursos Humanos y/o Gerencia.</p>
10	ARTICULO 10. DERECHO DE INFORMACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL	<p>Anualmente el Presidente o Gerente de la Empresa o quien ejerza la representación legal y SINTRAKCAG sostendrán una reunión con el objeto de discutir y resolver los asuntos pertinentes a la fecha y para que la Presidencia informe sobre los aspectos importantes del Desarrollo de la Empresa.</p> <p>La reunión se citará con un mes de anticipación para que las partes acuerden la agenda.</p> <p>Adicionalmente SINTRAKCAG y la Empresa por medio de dos representantes de las partes acordarán una reunión bimensual para seguimiento de la convención y el dialogo social.</p>
11	ARTICULO 11. CARTELERA	<p>La Empresa instalará 2 carteleras para que sean administradas por los directivos del sindicato y serán instaladas en un lugar visible para todo el personal dentro de las instalaciones de la planta de Barbosa.</p>
12	ARTICULO 12. AUXILIOS AL SINDICATO	<p>La Empresa entregará como un único auxilio durante la vigencia de la presente convención, quince millones de pesos (\$15.000.000) con el fin de ayudar a su funcionamiento como pago de arrendamientos, muebles, equipos y papelería, etc, contra presentación de facturas.</p> <p>La Empresa entregará un auxilio mensual sindical de 2 SMMLV.</p>

13	ARTICULO 13. ALIMENTACION	<p>La Empresa suministra de forma gratuita a todos sus trabajadores lo siguiente:</p> <p>Primer Turno: Desayuno compuesto por dos energéticos (arroz, papa o yuca, arepa entre otros), una proteína (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de ensalada, fruta y dos bebidas.</p> <p>Segundo Turno: Comida compuesto por una porción de fruta, ensalada, dos bebidas, dos energéticos (arroz, papa o yuca, arepa entre otros), una proteína (Carne, pollo, pescado entre otros), Sopa.</p> <p>Tercer Turno: Merienda compuesto por dos energéticos (arroz, papa o yuca, arepa entre otros), una proteína (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de ensalada, fruta y dos bebidas.</p> <p>Adicionalmente se proporcionará menú alternativo para desayuno, almuerzo y merienda.</p> <p>Los trabajadores que laboren un mínimo de dos (2) horas extras seguidas a continuación de su correspondiente turno, tendrán derecho a una comida pagada al 100% por la Empresa.</p> <p>Los trabajadores que laboren en el horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., la Empresa le auxiliará con el 100% del valor del almuerzo.</p> <p>La Empresa proporcionará servicio de café gratuito dentro de las instalaciones de la Empresa.</p>
14	ARTICULO 14. TRANSPORTE	<p>La Empresa, prestará el servicio de transporte en forma gratuita desde y hacia la planta, estableciendo unos puntos determinados en Medellín y Barbosa en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los transportará.</p>
15	ARTICULO 15. VACANTES Y ASCENSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Empresa definirá los cargos vacantes que se proveerán a través de concursos de méritos, publicando en carteleras las vacantes disponibles. 2. Los trabajadores interesados en participar en el concurso lo harán saber a la Empresa por intermedio de recursos humanos. 3. Los aspirantes se someterán a examen teórico y práctico relacionado con las habilidades y requisitos necesarios, con el fin de determinar si se reúnen las condiciones para el nuevo cargo a que aspira. 4. Quienes obtengan el mayor puntaje pasaran al periodo de entrenamiento para el nuevo cargo y se fijarán los objetivos del nuevo cargo de acuerdo al proceso diseñado por la Empresa. 5. Finalizado el periodo de entrenamiento se realizará una evaluación de su rendimiento laboral y conocimientos adquiridos en el nuevo puesto. 6. Los candidatos que no reúnan las condiciones requeridas o no superen las pruebas dentro del concurso, continuaran en su puesto. 7. Cuando no se hayan presentado candidatos o no se hayan logrado los puntajes y requisitos mínimos necesarios para la vacante, la Empresa tomará la decisión de buscar el remplazo con personal dentro o fuera de la misma. 8. Dependiendo de los cargos, se exigirá experiencia previa en operaciones que requieran cierta destreza o afinidad compatibles con la vacante.

16	ARTICULO 16. TRASLADOS Y/O REEMPLAZOS	<p>Cuando un trabajador(a) vinculado a esta organización sindical realice un reemplazo, por licencia, incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad con tiempo determinado, previa programación de la Empresa, recibirá el 100% del salario de quien está reemplazando.</p> <p>El tiempo de estos reemplazos se computará como periodo de entrenamiento para el caso de un ascenso.</p>
17	ARTICULO 17. PERMISOS POR LUTO	<p>A cada uno de los trabajadores en caso de fallecimiento de un miembro de su grupo familiar se le reconocerá el permiso legal vigente.</p>
18	ARTICULO 18. FONDO DE VIVIENDA	<p>La Empresa mantendrá el fondo único rotativo para mejoras de vivienda al cual pueden acceder todos los Empleados vinculados a Kimberly Clark Antioquia Global LTDA, por un valor de (\$220.000.000) doscientos veinte millones de pesos, con el cual concederá préstamos para dichas mejoras así:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Préstamos para todos los colaboradores con más de tres años de antigüedad hasta de 35 SMMLV, validando capacidad de endeudamiento de la persona. Dicho préstamo implica todo el proceso incluyendo la hipoteca. Este préstamo no causa intereses.2. Préstamos para todos los colaboradores con más de tres años de antigüedad hasta de 4 millones para gastos notariales de escritura y/o mejoras de vivienda, los cuales no tendrán intereses y se descontarán por nomina a un plazo máximo de 24 meses. Lo anterior teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento de la persona y el proceso de evaluación que establece el procedimiento. <p>Este préstamo tendrá un plazo máximo de 5 años bajo garantía real hipotecaria.</p>
19	ARTICULO 19. OFERTA DE PRODUCTOS	<p>La Empresa entregará de manera gratuita una oferta de producto cada 3 meses a los trabajadores que pertenezcan a esta organización sindical, por la cantidad y tipo de producto que determine la misma.</p>
20	ARTICULO 20. PRIMA DE NACIMIENTO	<p>La Empresa otorgará el beneficio de pañales a los trabajadores sindicalizados vinculados a esta organización sindical que tengan un hijo legalmente reconocido durante la vigencia del presente CCT de la siguiente manera:</p> <p>PRIMERA ENTREGA: Una (1) paca de pañal recién nacido, una (1) paca de pañal pequeño, dos (2) pacas de pañal mediano, una (1) caja de toallas húmedas</p> <p>SEGUNDA ENTREGA: Una(1) paca de pañal mediano, tres (3) pacas de pañal grande, una (1) caja de toallas húmedas</p> <p>TERCERA ENTREGA: Tres (3) pacas de pañal extra grande y una (1) caja de toallas húmedas</p> <p>CUARTA ENTREGA: Tres (3) pacas de pañal extra extra grande</p> <p>La entrega del producto se realizará de acuerdo a lo establecido por la política de maternidad definida por la Empresa.</p>

D

21	ARTICULO 21. AUXILIO ESCOLAR	<p>La EMPRESA auxiliará a los hijos de los trabajadores vinculados a Kimberly Clark Antioquia Global LTDA. que cursan estudios con los siguientes valores:</p> <ul style="list-style-type: none">* La suma de 5 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar.* La suma de 10 SMDLV por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria.* La compañía entregará un total de veinte (20) becas universitarias semestrales equivalentes a veintiocho (28) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV) dentro de los estudiantes hijos de trabajadores vinculados a Kimberly Clark Antioquia Global LTDA. que estén cursando estudios universitarios. Las becas serán entregadas a los 20 mejores promedios. En caso de haber un empate entre promedios y que el número de becas se hubiera agotado se sorteará la última beca entre los estudiantes que hayan empatado. <p>Para esto, el colaborador deberá presentar las calificaciones del estudiante durante las fechas establecidas por la Compañía.</p> <ul style="list-style-type: none">* La compañía entregará un total de diez (10) becas para estudios de educación superior entre todos los colaboradores vinculados a Kimberly Clark Antioquia Global LTDA. que se encuentren cursando estudios de tecnología o pregrado universitario. Las becas serán equivalentes a 28 SMDLV. Las becas serán entregadas a los 10 mejores promedios. En caso de haber un empate entre promedios y que el número de becas se hubiera agotado se sorteara la última beca entre los estudiantes.* Para el otorgamiento de estas prestaciones, el trabajador deberá presentar al área de Recursos Humanos el certificado escolar, recibo de pago y notas del año o semestre anterior.*Las becas serán acumulables dentro del mismo año, es decir que las becas que no se reclamen en el primer semestre se acumularán para el segundo semestre del año.*Este beneficio no será acumulable con el mismo beneficio consagrado por Kimberly Clark Antioquia Global Ltda. en otras fuentes de derecho extralegal, siendo este el número total de becas a ser repartidas entre todos los trabajadores de La Empresa.
22	ARTICULO 22. PRIMA DE MATRIMONIO	<p>Los trabajadores que al servicio de la empresa contraigan matrimonio, se les concederá tres (3) días calendario de permiso remunerado, asegurando que este se entregue desde el día de la ceremonia y una prima equivalente a cuatro días de salario mínimo diario legal vigente (4 días de SMDLV).</p> <p>Si el trabajador (a) contrae matrimonio durante su periodo de vacaciones, no se concederá ni reconocerá ningún permiso.</p>

JR

23	ARTÍCULO 23. PRIMA DE NAVIDAD	<p>En el transcurso del mes de diciembre de cada año, la empresa pagará a cada trabajador una prima, teniendo en cuenta la siguiente escala: Para quienes en el momento del pago de la prima extralegal lleven menos de un (1) año y más de dos (2) meses de laborar en la empresa, se les pagará en forma proporcional al tiempo laborado sin que esta sea inferior a ocho (8) días de salario ordinario.</p> <ul style="list-style-type: none">• Para trabajadores que al 31 de diciembre tengan una antigüedad en la EMPRESA de un (1) año, recibirán dieciocho (18) días de salario ordinario.• Los trabajadores que tengan una antigüedad de más de un (1) año y hasta dos (2) años de servicio continuo, recibirán veinte (20) días de salario ordinario.• Los trabajadores que tengan una antigüedad de más de dos (2) años y hasta tres (3) años de servicio continuo, recibirán veintidós (22) días de salario ordinario.• Los trabajadores que tengan una antigüedad de más de tres (3) años y hasta cuatro (4) años de servicio continuo, recibirán veinticuatro (24) días de salario ordinario.• Los trabajadores que tengan una antigüedad de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años de servicio continuo, recibirán veintiséis (26) días de salario ordinario.• Los trabajadores que tengan una antigüedad de cinco (5) años y hasta seis (6) años de servicio continuo, recibirán veintiocho (28) días de salario ordinario.• Los trabajadores que tengan una antigüedad de más de seis (6) años de servicio continuo, recibirán treinta y dos (32) días de salario ordinario. <p>*Los beneficios extralegales establecidos en el otro si al contrato de trabajo firmado en 2013 no serán modificados por la presente convención colectiva.</p>
24	ARTÍCULO 24. PRIMA DE VACACIONES	<p>En el momento en que el trabajador salga a disfrutar de su periodo de vacaciones anual, la compañía le pagará la siguiente prima:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vacaciones que correspondan al primer año de labores cumplidas: diecinueve (19) días de salario ordinario.2. Vacaciones que correspondan al segundo año de labores cumplidas: veintitrés (23) días de salario ordinario.3. Vacaciones que correspondan al tercer año de labores cumplidas: veinticinco (25) días de salario ordinario.4. Las vacaciones que correspondan al cuarto año de labores cumplidas: veintisiete (27) días de salario ordinario.5. Vacaciones que correspondan al quinto año de labores cumplidas: veintinueve (29) días de salario ordinario.6. Vacaciones que correspondan al sexto año de labores cumplidas: treinta (30) días de salario ordinario. <p>*Los beneficios extralegales establecidos en el otro si al contrato de trabajo firmado en 2013 no serán modificados por la presente convención colectiva.</p>

25	ARTICULO 25. PRIMA DE ANTIGÜEDAD	<p>Cuando un trabajador(a) cumpla cinco (5) años de servicios continuo en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a trece (13) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Cuando un trabajador(a) cumpla diez (10) años de servicios continuo en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a diecisiete (17) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Cuando un trabajador(a) cumpla quince (15) años de servicios continuo en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinte (20) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Cuando un trabajador(a) cumpla veinte (20) años de servicios continuo en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinte (23) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>*Los beneficios extralegales establecidos en el otro si al contrato de trabajo firmado en 2013 no serán modificados por la presente convención colectiva.</p>
26	ARTICULO 26. AUXILIO DE JUBILACION	La empresa reconocerá al TRABAJADOR, cuando el Contrato de Trabajo termine definitivamente por haber sido reconocida la pensión de vejez o invalidez, un auxilio de Jubilación de (1,8) salario básico mensual del trabajador. Este beneficio NO tendrá carácter salarial teniendo en cuenta que no es una remuneración de los servicios del trabajador y adicionalmente así lo entienden y acuerdan las partes conforme a lo permitido por la Ley 50 de 1990, artículo 15 y Ley 344 de 1996, artículo 17.
27	ARTICULO 27. PAGOS TRIPLES	La EMPRESA concederá a los trabajadores vinculados a esta organización sindical como permiso remunerado los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. En caso de que la empresa necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunerará como festivo según la Ley vigente. Si la persona se encuentra de vacaciones este beneficio no aplica.
28	ARTICULO 28. DOMINGOS Y FESTIVOS	Cuando el trabajador sindicalizado labore los domingos y festivos previa programación y autorización de la EMPRESA, esta le reconocerá fuera del recargo legal, un treinta por ciento (30%) sobre su salario ordinario.
29	ARTICULO 29. AUXILIO DE ANTEOJOS	El trabajador Sindicalizado vinculado a esta organización sindical al que su correspondiente EPS le formule el uso de anteojos, la empresa le dará un auxilio equivalente a siete (7) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV). Para otorgar este auxilio el trabajador deberá presentar la correspondiente formula medica expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado y su correspondiente factura, otorgándose esta prestación por una sola vez en el año. Este auxilio desaparecerá cuando la EPS asuma este beneficio.
30	ARTICULO 30. INCAPACIDADES	La EMPRESA reconocerá a sus trabajadores sindicalizados el valor de la incapacidad desde el primer día de incapacidad por enfermedad general expedida por la EPS, a la cual se encuentra afiliado, liquidados con la totalidad del salario ordinario. Las incapacidades serán canceladas por la empresa en el periodo de pago subsiguiente, para lo cual el trabajador presentará el correspondiente certificado de incapacidad.

31	ARTÍCULO 31. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO	<p>El personal de trabajadores vinculados a esta organización sindical, estará protegido con un seguro de vida equivalente a 12 salarios ordinarios por muerte natural y 24 salarios ordinarios por muerte accidental, cuya prima será pagada por la EMPRESA. Si se presenta la muerte de la esposa o esposo, compañera o compañero permanente, hijos y padres del trabajador(a), la Empresa le reconocerá el valor de las exequias hasta por un valor de 4 SMMLV</p> <p>Para el auxilio funerario, el trabajador(a) deberá presentar a la Empresa la correspondiente factura de la funeraria. Se le reconocerá hasta por un valor de 4SMMLV si el valor de la factura es inferior se le reconocerá el valor facturado.</p> <p>El procedimiento para el trámite de este beneficio será mediante acta de defunción y alguno de los siguientes documentos: Factura de gastos a nombre del empleado o familiar, Cuenta de cobro a nombre del empleado o familiar, Certificados de gastos por servicios funerarios que corresponden a plan de previsión exequial vigente.</p> <p>*La Empresa acompañará y asesorará a los empleados en el trámite y reclamación del auxilio.</p>
32	ARTICULO 32. PROCESOS DISCIPLINARIOS	<p>KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., cumplirá con el debido proceso disciplinario según parámetros jurisprudenciales y legales vigentes a la fecha del mismo. Teniendo en cuenta los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tipicidad: Las conductas que implicaron las presuntas faltas deben estar estipuladas en el RIT y/o Código Sustantivo de Trabajo y/o Políticas y/o ley laboral y/o el contrato de trabajo.2. Respeto por el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, presentando al trabajador las pruebas que apoyan los cargos y darle la oportunidad para controvertir las pruebas y ejercer su defensa.3. Principio de legalidad4. Principio de Publicidad5. Debe informarse al trabajador por escrito las conductas y presuntas faltas disciplinarias en las cuales se incurrió.6. Presunción de inocencia7. Todas y cada una de las decisiones tomadas en el marco del proceso disciplinario deben encontrarse fácticamente motivadas.8. Proporcionalidad entre las faltas y las sanciones. Para la toma de decisiones en el marco de procedimientos disciplinarios se tendrá en cuenta la gravedad de la falta, la antigüedad del trabajador, su comportamiento, conducta, entre otros factores.9. Principio de Inmediatez sin que se contrarie el proceso de defensa ni el proceso de investigación de las presuntas faltas y hechos relacionados.

**33 ARTICULO 33.
TABLA DE
INDENMIZACIÓN**

En el evento que la empresa de por terminado el contrato de trabajo de un trabajador vinculado a esta organización sindical, sin justa causa, o se termine el mismo por mutuo acuerdo entre las partes, esta liquidará la indemnización que corresponda al contrato a término fijo y/o al contrato a término indefinido, pagando al trabajador el valor que resulte más alto entre las dos. Si el contrato se termina por mutuo acuerdo el valor respectivo se dará a título de bonificación.

Adicional a lo anterior, la empresa liquidará y pagará una suma adicional de conformidad a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACIÓN LEGAL	ADICIONAL	SEGURIDAD SOCIAL	EDAD MAS DE 40 AÑOS
0 a 1 año	Según Término Fijo o Término Indefinido lo que mas convenga al trabajador	1 Salario Básico Mensual	1 Mes de Seguridad Social	1 Salario Basico Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
1 a 5 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo que mas convenga al trabajador	2 Salarios Basicos Mensuales	2 Meses de Seguridad Social	1 Salario Basico Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
5 a 10 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo que mas convenga al trabajador	3 Salarios Básicos Mensuales	3 Meses de Seguridad Social	1 Salario Basico Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
10 a 15 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo que mas convenga al trabajador	4 Salarios Básicos Mensuales	4 Meses de Seguridad Social	1 Salario Basico Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
Mas de 15 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo que mas convenga al trabajador	6 Salarios Básicos Mensuales	6 Meses de Seguridad Social	1 Salario Basico Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional

*NO APLICA PARA SALARIOS INTEGRALES

**34 ARTICULO 34.
INCREMENTO
SALARIAL**

A partir del primero (1) de enero del año dos mil diecisiete (2017), los salarios vigentes tendrán un aumento equivalente al incremento del salario mínimo legal decretado por el Gobierno para dicho año o el porcentaje de INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR decretado por el DANE para el año calendario 2016, cualquiera que sea el más favorable para el trabajador vinculado a esta organización sindical más 0.5%.

A partir del primero (1) de enero del año dos mil dieciocho (2018), los salarios vigentes tendrán un aumento equivalente a incremento del salario mínimo legal decretado por el Gobierno para dicho año o el porcentaje de INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR decretado por el DANE para el año calendario 2017, cualquiera que sea el más favorable para el trabajador vinculado a esta organización sindical más 1%.

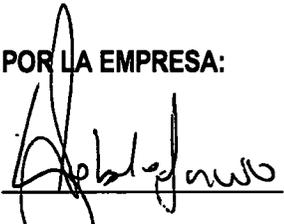
**35 ARTICULO 35.
PUBLICACIONES DE LA
CONVENCIÓN
COLECTIVA DE
TRABAJO**

La presente convención colectiva de trabajo se publicará en un cuadernillo tamaño bolsillo, con el logo de la empresa, el logo del sindicato y el texto convencional completo.

Esta se distribuirá en forma gratuita a todos sus trabajadores vinculados a esta organización sindical un (1) mes después de la firma de la presente convención. A la organización sindical se le entregarán cien (100) ejemplares adicionales.

Se firman tres (3) documentos de igual tenor a los trece (13) días del mes de enero de dos mil diecisiete (2017).

POR LA EMPRESA:



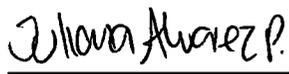
Sidney Raccio

C.E. 603460



Juan Miguel Medina

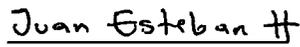
C.C. 88.240.843



Juliana Álvarez

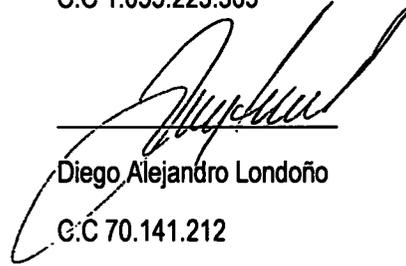
C.C. 52.994.196

POR EL SINDICATO:



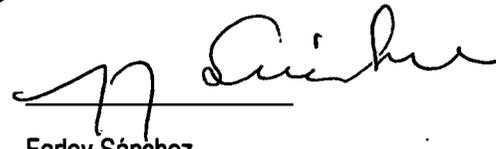
Juan Esteban Henao

C.C 1.035.223.365



Diego Alejandro Londoño

C.C 70.141.212



Farley Sánchez

C.C 71.937.519



Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global Ltda.

Trabajadores
50

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

*#fran
fel*

Barbosa, 30 de noviembre del 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. 17696
MEDELLÍN

HORA 30 NOV 2016

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA 7:45

Eee

Correspondencia

Señores.

**MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA
E.S.D**

Asunto: Carta Remisoria.

Por medio de la presente, le informamos que estamos entregando la siguiente documentación del Sindicato Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global Ltda. "SINTRAKCAG"

- 1-Acta de Asamblea N° 004.
- 2-Copia del listado de Asistencia.
- 3-Pliego de Peticiones 2016.

No siendo otro el motivo de la presente, nos suscribimos de usted.

Atentamente

*Krs 17 # 19-13
406 17 52*

SINTRAKCAG

Calle 9ª #19ª-8 Apto 301
Teléfono: 3215505568

Juan Esteban H
Juan Esteban Henao Puerta
Presidente

Andres Emilio Zapata
Andres Emilio Zapata
Secretario

ACTA No.004
ACTA DE APROBACION PLIEGO DE PETICIONES
SINTRAKCAG

**DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA
GLOBAL LTDA**

CLASE DE REUNION: ASAMBLEA DE APROBACION DE PLIEGO
FECHA: NOVIEMBRE 11 /2016
HORA: 12:30 PM
LUGAR: CARRERA 14 No 15-21 oficina 103

En BARBOSA el día veinticinco (25) de Noviembre de 2016, siendo las 12:30 p.m. horas, en la carrera 14 No 15-21 oficina 103, se reunió la asamblea con el objeto de aprobar el pliego de Peticiones y realizar la votación de elección de los representantes ante la mesa de negociación, para lo cual el presidente de la Junta directiva de SintraKCAG, Juan Esteban Henao con el fin de desarrollar la asamblea propone el siguiente orden del día.

- 1-Llamado a lista y verificación del Quórum.
- 2-Lectura del Acta Anterior.
- 3-Presentacion y aprobación del Pliego de Peticiones.
- 4-Elección de los representantes ante la mesa de negociación.
- 5-Proposiciones, conclusiones y varios.

DESARROLLO

1. El presidente le solicita a la secretaría llamar a lista a lo que contestaron presentes, dándose el Quórum con un total de 21 afiliados de 28.

NOMBRE(S)	APELLIDOS	CEDULA
Victor Andres	Munera Olarte	70.143.117
Julian Andres	Cuartas	1.035.222.151
Wilmer Ramiro	Henao Tavera	1.035.222.930
Jhon Jairo	Galvis Lopez	10.175.699
Hugo de Jesus	Chaverra Velilla	70.133.850
Farley Antonio	Sanchez Calderon	71.937.519
Diego Alejandro	Londoño Torres	70.141.212
Carlos Andres	Alvarez Lopez	70.143.028
Jesus Alirio	Gomez Cataño	70.135.129
Raul Alberto	Alvarez Muñoz	70.134.507
Gonzalo de Jesus	Velez Garcia	70.134.422
Andres Emilio	Zapata Jaramillo	70.141.437
Juan Esteban	Foronda Munera	1.035.224.334
Juan Carlos	Cardona Velez	71.784.559
Alexandra Patricia	Sosa Londoño	39.211.624
Fredy Alexander	Londoño Henao	70.138.208
Juan Carlos	Vargas Valencia	70.136.832
Javier Orlando	Rua Agudelo	70.136.793
Harlin Alberto	Carvajal Agudelo	70.137.780
Ricardo Esteban	Arias Naranjo	1.020.394.259
Juan Esteban	Henao Puerta	1.035.223.365

2. Se da lectura al Acta anterior y se aprueba por unanimidad sin realizar observaciones y/o correcciones.
3. PRESENTACION Y APROBACIÓN DE PLIEGO: Se dio lectura al pliego de Peticiones 2016, se debaten artículos modificados, anexo de temas específicos como: nivelación salarial, definición de categorías (Artículo

19), asegurar el contrato del servicio de alimentación, definir cargos y ascensos con salarios nivelados, incluir en el artículo 47 a los hermanos con respecto al auxilio funerario; luego de modificarlos se aprueba este por unanimidad.

4. ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES ANTE LA MESA DE NEGOCIACIÓN: se propone por parte del presidente una plancha única con cuatro representantes ante la mesa de negociación, tres principales y un suplente, para lo cual se aprueba por unanimidad quedando de la siguiente manera.

Principales

Juan Esteban Henao
Ricardo Esteban Arias
Farley Antonio Sanchez

Suplente

Diego Londoño

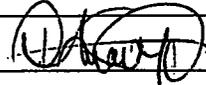
5. PROPOSICIONES, CONCLUSIONES Y VARIOS:

La asamblea general otorga el poder a sus representantes para tomar decisiones en la mesa de negociación, pendiente definir el anexo del tema de contrato a término indefinido y la bonificación para los brigadistas en la mesa de negociación.

Agotado el temario y siendo las 4:00 pm el presidente levantó la sesión.

Juan Esteban H
JUAN ESTEBAN HENAO P
PRESIDENTE


ANDRES EMILIO ZAPATA
SECRETARIO

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	FIRMA
Victor Andres Munera Olarte	70.143.117	
Julian Andres Cuartas	1.035.222.151	Julian Andres Cuartas 6
Wilmer Ramiro Henao Tavera	1.035.222.930	Wilmer Ramiro Henao Tavera
Jhon Jairo Galvis Lopez	10.175.699	Jhon Galvis L
Gonzalo Antonio Rojo Hernandez	70.134.988	
Hugo de Jesus Chaverra Velilla	70.133.850	Hugo de Jesus Chaverra Velilla
Carlos Castaño Cardeño	70.134.261	
Robinson Alexander Osorno Zapata	70.141.707	
Adrian Ferney Jimenez Restrepo	70.137.831	
Farley Antonio Sanchez Calderon	71.937.519	Farley Sanchez
Diego Alejandro Londoño Torres	70.141.212	Diego Londoño
Carlos Andres Alvarez Lopez	70.143.028	Carlos Alvarez
Jesus Alirio Gomez Cataño	70.135.129	Jesus Gomez
Raul Alberto Alvarez Muñoz	70.134.507	Raul Alvarez
Gonzalo de Jesus Velez Garcia	70.134.422	Gonzalo Velez
Andres Emilio Zapata Jaramillo	70.141.437	Andres Zapata
Juan Esteban Foronda Munera	1.035.224.334	Juan E Foronda
Libia Milena Orrego Londoño	39.214.010	Excusa Escrita.
Mauricio Arboleda Zapata	98.637.817	
Juan Carlos Cardona Velez	71.784.559	Juan C.
Alexandra Patricia Sosa Londoño	39.211.624	Alexandra Sosa
Juan Carlos Marin Bedoya	70.142.585	
Fredy Alexander Londoño Henao	70.138.208	Fredy Londoño
Juan Carlos Vargas Valencia	70.136.832	Juan Carlos Vargas
Javier Orlando Rua Agudelo	70.136.793	Javier Rua
Harlin Alberto Carvajal Agudelo	70.137.780	Harlin Carvajal
Ricardo Esteban Arias Naranjo	1.020.394.259	Ricardo Arias
Juan Esteban Henao Puerta	1.035.223.365	Juan Esteban H.



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

6
55

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO A:

LA EMPRESA "KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA"

PRESENTADO POR:

SINTRAKCAG

EL DIA 01 DE DICIEMBRE DEL 2016

PREAMBULO.

La organización sindical, SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL Ltda. "SINTRAKCAG", en nombre de los trabajadores de la empresa KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL Ltda. Hacemos la presentación formal del pliego de peticiones, con el objeto de dar inicio a la negociación que nos lleve a la firma de la convención colectiva que contenga las normas que regulen la relación laboral y las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores a partir de su entrada en vigencia.

La negociación la inscribimos en el marco de nuestras normas constitucionales, del dialogo social y del trabajo decente que promueve la organización internacional del trabajo y es nuestro propósito desarrollarla con racionalidad y responsabilidad, en tanto que nuestros objetivos se enmarcan en las aspiraciones legítimas de los trabajadores en cuanto a reconocimiento, participación y remuneración justa, dentro del marco de las capacidades y posibilidades de la empresa, entendiendo que la permanencia y el fortalecimiento de esta es vital para la continuidad del empleo y la existencia misma de nuestra institución sindical.

Es nuestra aspiración, que la negociación se desarrolle en medio de un ambiente de respeto y de reconocimiento mutuo, como corresponde a una sociedad democrática y a una empresa socialmente responsable. De ser así, es de esperarse la firma de una convención colectiva sin que el conflicto laboral degenere en ningún tipo de desgaste o de conflictos jurídicos que conlleven pérdidas económicas o en la imagen para la empresa y por el contrario, contribuya a su fortalecimiento en el mercado y al mejoramiento del ambiente de trabajo y de las condiciones para el incremento de la productividad, partiendo de un personal mucho más comprometido como consecuencia de sentirse valorado y reconocido.

En este sentido, los problemas laborales existentes y los que puedan surgir, deberán ser solucionados a través del dialogo y la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores, para el logro de las aspiraciones que estos tienen como todos los

SintraKCAG: Calle 9A No 19A – 08 Int. 301 – Teléfono: 321 5505568 Barbosa, Antioquia



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

7
56

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

seres humanos, como contar con un trabajo productivo, un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal, libertad para expresar sus opiniones, ejercer el derecho de organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato.

Como corresponde a una negociación colectiva, libre y autónoma, esperamos que la empresa sea consecuente con nuestros principios democráticos, con un comportamiento ético y con su responsabilidad social como ciudadano corporativo que tiene obligaciones con la sociedad en general, y en consecuencia se disponga con toda su voluntad y buena fe, a trabajar por un acuerdo que materialice los derechos de libertad sindical en la empresa, como una manera de avanzar por el camino del progreso, del crecimiento económico, de la productividad y de la construcción de democracia, paz y de tejido social, elementos vitales hoy tan deteriorados en nuestro país y el mundo; estamos convencidos de que esta construcción es el camino correcto para mejorar todas las condiciones de todos los trabajadores.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

La empresa KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL Ltda. O como se llegare a denominar y/o llamar en un futuro, reconoce como único representante de los trabajadores o que en el futuro se llegaran a sindicalizar, al SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL Ltda. "SINTRAKCAG" con Personería Jurídica número 016 de Noviembre 15 de 2016, por lo tanto se tratará con sus representantes y los de sus organismos superiores, todos los asuntos de orden social pertinentes a las relaciones laborales y a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la presente Convención Colectiva De Trabajo y en las demás normas o disposiciones legales. La empresa reconocerá a los organismos de dirección de la organización sindical y a todos sus representantes sean o no trabajadores de la empresa.



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

57

ARTICULO 2. PARTES CONTRATANTES.

La presente convención colectiva se firma entre la empresa Kimberly Clark Antioquia Global Ltda. A quien en adelante nos referiremos como LA EMPRESA, y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL Ltda. Con Personería Jurídica número 016 de Noviembre 15 de 2016, a quien en adelante nos referiremos como "SINTRAKCAG". En caso de fusión, sustitución o transformación de las personas jurídicas firmantes, las resultantes pasaran a ser las comprometidas con el presente convenio.

ARTÍCULO 3. NORMAS APLICABLES.

La empresa, en la presente convención colectiva de trabajo, ratifica su compromiso con el cumplimiento del Código de Conducta de Kimberly-Clark y a toda la normativa aplicable, así como al Reglamento Interno de Trabajo de Kimberly Clark Antioquia Global Ltda. Especialmente en lo relacionado con el Código de Conducta vigente de Kimberly-Clark y lo atinente a la Libertad de Asociación, así:

"LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Asumimos el compromiso de respetar el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación, lo que incluye:

- *El derecho a organizarse de conformidad con las leyes y prácticas nacionales.*
- *El derecho a las negociaciones colectivas a través de representantes elegidos por ellos.*
- *El derecho de sus representantes electos a tener acceso razonable a nuestros empleados para representarlos.*
- *El derecho a participar en otras actividades protegidas.*
- *El derecho a no participar en tales actividades."*

En caso de modificación del Código de Conducta de Kimberly-Clark, el texto aquí señalado se ajustará al texto vigente.

ARTICULO 4. PROMOCION Y RESPETO POR EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA.

Además de lo estipulado en el código de conducta, la empresa se compromete a actuar de manera comprometida y laboralmente responsable mediante un proceso permanente de diálogo social, que mejore las condiciones de los trabajadores y garantice la sostenibilidad de la empresa en el tiempo. Para ello es necesario el reconocimiento de la



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

legitimidad y autonomía de las organizaciones sindicales y de la libertad sindical en general. Así mismo reconoce que es necesario contar con una ética empresarial basada en la responsabilidad social y el compromiso con el medio ambiente.

La EMPRESA adopta como marco ético y normativo para la regulación de las relaciones laborales, la del trabajo decente, en los términos y contenidos que la OIT ha establecido. De igual manera acoge y reconoce la aplicación de los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia e incluidos como normas internas en la constitución nacional.

La empresa se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la Constitución y la Ley, y a la protección de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo contra cualquier acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. En consecuencia, no adelantará ninguna actuación tendiente a menoscabar e impedir el libre ejercicio de los derechos sindicales, como la promoción de pactos colectivos o planes de beneficios cuando ya exista la organización sindical dentro de la empresa.

ARTICULO 5. NO DISCRIMINACION POR NINGUNA RAZON.

Las partes contratantes acuerdan eliminar en concordancia con las normas constitucionales vigentes y con los desarrollos jurisprudenciales, cualquier norma, medida o practica que pudiera producir un trato discriminatorio o desigual, fundado en razones políticas, gremiales, identidad de género, orientación sexual, estado civil, etnia, religión, discapacidad o caracteres físicos. Se acuerda también, erradicar cualquier otra acción u omisión que menoscabe la igualdad de oportunidades y de trato, tanto al acceder al empleo como durante su permanencia en el mismo.

ARTICULO 6. VIGENCIA DE LA CONVENCION.

La presente Convención Colectiva de trabajo regula las relaciones entre la EMPRESA y los trabajadores representados legalmente por "SINTRAKCAG", en la negociación del Pliego de peticiones presentado a la Empresa el día 01 de Diciembre del 2016, convenio que regirá a partir de la presentación del Pliego de Peticiones, de igual manera la vigencia será por un año.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

ARTICULO 7. OBLIGATORIEDAD FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD.

Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de cada trabajador, En caso de duda en cuanto a la vigencia, aplicación o interpretación de las normas laborales y convencionales, se aplicará la norma, disposición o interpretación que sea más favorable a los trabajadores, al tenor de la constitución y la ley. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

La EMPRESA está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales. Los derechos y garantías contenidas en la presente Convención Colectiva de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa y los que se sindicalicen en todo el territorio nacional. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios convencionales.

ARTICULO 8. CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa y los que se sindicalicen en todo el territorio nacional, en los oficios y funciones inherentes al cumplimiento de su objeto social, en las labores misionales permanentes y en las labores permanentes de apoyo y mantenimiento, incluidas en la estructura de oficios y salarios que se establece dentro de la misma convención colectiva de trabajo. Únicamente podrán excluirse de manera voluntaria, los empleados de altos cargos directivos que representan a la empresa como empleador.

ARTICULO 9. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA.

En cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades legales y sociales, la empresa ofrece todas las garantías para el desarrollo de la negociación colectiva. En consecuencia, respetando lo establecido en el artículo 25 del decreto ley 2351/65, subrogado por el artículo 6 de la ley 50/90, no despedirá a ningún trabajador sin justa causa, desde la presentación del PLIEGO DE PETICIONES hasta que este tenga una solución definitiva y noventa (180) días calendario a partir de la firma Convención Colectiva de Trabajo. Para cualquier caso de cancelación de un contrato de trabajo, deberá de manera previa demostrarse la existencia de una justa causa tanto al trabajador como a "SINTRAKCAG". De lo contrario no tendrá ningún efecto la cancelación de la relación laboral con el trabajador.



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

ARTICULO 10. PERMISOS Y VIATICOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La EMPRESA concederá permisos remunerados con el salario habitual como si hubiere laborado, a la Comisión Negociadora por parte de los trabajadores, con el salario respectivo de cada trabajador como si hubiese laborado en el turno correspondiente de trabajo habitual, desde la presentación del Pliego de Peticiones, hasta la firma de la nueva convención colectiva de trabajo. Así mismo se concederán los viáticos necesarios a los negociadores y asesores para el cubrimiento de los costos en materia de alojamientos, transportes, alimentación, cuyo monto será concertado y definido al comenzar las negociaciones respectivas.

ARTICULO 11. PERMISOS PARA CAPACITACION Y CONGRESOS SINDICALES.

La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado con el salario del turno habitual como si hubiere laborado para asistir a congresos y capacitaciones regionales, nacionales e internacionales a los trabajadores que hacen parte de la organización sindical, auspiciados o programados por confederaciones, federaciones, Central de Trabajadores, organizaciones sindicales, Ministerio del Trabajo, organización internacional del trabajo, o por otras entidades reconocidas e idóneas para dictar cursos de formación y capacitación en temas relacionados con la actividad sindical.

Los permisos se deberán tramitar por escrito con una anticipación no menor de 48 horas.

ARTICULO 12. PERMISOS PARA LAS ACTIVIDADES SINDICALES.

La Empresa concederá permiso sindical remunerado con el salario habitual del turno como si hubiere laborado, a los trabajadores que hagan parte de la Junta Directiva Nacional, junta Seccional, comités de empresa y a la Comisión de Reclamos, para participar en las reuniones estatutarias en cualquiera de las ciudades en donde "SINTRAKCAG" tiene afiliados o decida desarrollar actividades.

También concederá permiso remunerado con el salario habitual del turno como si hubiere laborado para el desarrollo de las actividades sindicales ordinarias, en el marco de las normas internacionales de la OIT y de las normas nacionales que garantizan la libertad sindical.

Parágrafo 1: "SINTRAKCAG" llevará a cabo tres (3) asambleas generales de asociados durante cada año que dure esta convención, para lo cual la empresa deberá conceder permisos remunerados con el salario habitual del turno como si hubiere laborado, a los



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

trabajadores que se encuentren afiliados a "SINTRAKCAG". Además, facilitará el transporte y la alimentación al personal que asista a dicha asamblea.

Así mismo en el año en que haya discusión del pliego de peticiones, se debe llevar a cabo una asamblea adicional en caso de no llegar a un arreglo directo con la empresa, lo anterior está amparado por el artículo 444 del código sustantivo de trabajo.

Los permisos se deberán tramitar con una anticipación de 48 horas y serán de obligatorio cumplimiento.

ARTICULO 13. DERECHO DE INFORMACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL.

En ejercicio del derecho de información y para una negociación racional y en igualdad de condiciones, la empresa suministrara a la organización sindical la información que sea necesaria para la confección de los acuerdos. Entre otros elementos destacamos la información sobre lo siguiente:

La situación financiera de la empresa, entregando su balance general con sus respectivas notas y aclaraciones, el estado de resultados, flujo de caja y comparativos históricos.

La información en cuanto a los trabajadores: número total, número de trabajadores directos e indirectos, contratistas, tercerizados, etc.

Número de trabajadores por oficio con su respectivo tipo de contrato y su salario.

Personas a cargo de los trabajadores, con información sobre sus edades, su situación escolar, su situación de salud, etc.

Además, Cada seis meses, el Presidente o Gerente de la EMPRESA o quien ejerza la representación legal, sostendrá una reunión con "SINTRAKCAG" con el objeto de informar sobre los aspectos importantes del desarrollo de la empresa, como su situación financiera, de mercado, proyectos y en general los cambios en desarrollo de la actividad comercial. Cada año, la empresa compartirá con el sindicato la información sobre el movimiento de personal, entregará los estados financieros y el costo desagregado de los beneficios convencionales y legales para los trabajadores.

En esta reunión semestral, también se discutirán y se resolverán los asuntos pertinentes a las relaciones laborales y al cumplimiento de la convención colectiva que no hayan sido resueltos en otras instancias, para lo cual el sindicato entregara una agenda previa.



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

13
62

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

La reunión se citará con un mes de anticipación para que las partes puedan acordar dicha agenda.

Adicionalmente, la empresa, en el nivel de dirección de recursos humanos o de gerencia de planta y "SINTRAKCAG", se reunirán de manera mensual, con el objeto de tratar los temas generales de las relaciones laborales, resolver problemas, hacer seguimiento del cumplimiento de la convención colectiva y evaluar el desarrollo del dialogo social en la empresa.

Cuando la empresa vaya a tomar una decisión que afecte a los trabajadores y/o a la organización sindical, deberá convocar una reunión donde se dará la información correspondiente, se harán las consultas del caso y en lo posible se concertaran las decisiones y las medidas, en cumplimiento de los postulados que definen el dialogo social dentro de la empresa.

De lo tratado en cada reunión deberá quedar constancia en un acta que será elaborada y firmada por los asistentes y los acuerdos serán de obligatorio cumplimiento para las partes.

La empresa recibirá a los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo y a las comisiones de reclamos, cada que estos requieran el tratamiento de problemas propios de los trabajadores en sus plantas y puestos de trabajo.

ARTICULO 14. CARTELERA.

La EMPRESA, en acuerdo con "SINTRAKCAG", instalara tres carteleras para que sean administradas por los directivos del sindicato, en lugares visibles para todo el personal; las carteleras deberán ser utilizadas con criterios democráticos, con respeto por la autonomía, el derecho a expresar las ideas, el derecho de información y en el marco del respeto por las personas y las instituciones.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

CAPITULO II

NORMAS GENERALES

ARTICULO 15. AUXILIOS AL SINDICATO.

La empresa auxiliara a "SINTRAKCAG" de la siguiente manera:

- a. Como un apoyo a la actividad sindical libre y autónoma, con la suma de 30 millones de pesos **(\$30.000.000)** por una sola vez durante la vigencia de la convención, los cuales serán entregados dentro del mes siguiente a la firma de la convención colectiva.
- b. Como un apoyo a la actividad libre y autónoma y para ayudar a su funcionamiento como pago de arrendamientos, muebles, equipos, papelería etc. con la suma de seis **(6)** SMLMV los cuáles serán entregados durante los 10 primeros días de cada mes.
- c. La Empresa entregará a la organización sindical por una sola vez, la suma de cinco millones de pesos moneda legal **(\$5.000.000)**. para que ella los reparta a su criterio entre los sindicatos de primero, segundo y tercer grado.

ARTICULO 16.AUXILIO PARA DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES.

Para impulsar las actividades culturales y deportivas que emprendan "SINTRAKCAG", la Empresa destinará cada año y durante la vigencia de la convención un auxilio por la suma de diez millones de pesos **(\$20.000.000)**.

CAPITULO III

PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTICULO 17. ALIMENTACION.

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la empresa suministra a todos sus trabajadores directos e indirectos, desayunos, almuerzos, y comidas, refrigerios y cenas de buena calidad en cada uno de los turnos de trabajo respectivamente, incluyendo los festivos y dominicales que se laboren. Estos no tendrán ningún costo para los trabajadores.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

- El turno de 6.am a 2.pm, tendrán derecho a un desayuno.
- El turno de 2.pm a 10.pm, a mitad de turno tendrá derecho a una comida.
- El turno de 10.pm a 6.am, a mitad de turno tendrá derecho a una cena.
- El turno de 8.am a 4.pm, a mitad de turno tendrá derecho a un almuerzo.

Los trabajadores no beneficiarios de la convención que reciben este servicio lo continuaran recibiendo.

Los trabajadores que laboren un mínimo de dos (2) horas extras seguidas a continuación de su correspondiente turno, tendrán derecho a una comida adicional.

En el desayuno y la cena habrá un menú alternativo.

PARAGRAFO 1: Para el control y vigilancia de este punto convencional, se constituye un comité tripartito entre empresa, sindicato y administrador del casino para acordar menús, cantidad y calidad de la alimentación.

PARAGRAFO 2: La empresa suministrará el servicio de cafetín o tinto de manera gratuita a los trabajadores directos e indirectos las 24 horas, 7 días de la semana en el restaurante y en áreas donde esté autorizado tenerlo.

ARTICULO 18. TRANSPORTE.

La EMPRESA prestará el servicio de transporte en forma gratuita desde y hacia la planta, estableciendo unos puntos determinados en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los transportará. Las rutas, los recorridos y la calidad del servicio serán acordados entre la empresa y "SINTRAKCAG", y serán de obligatorio cumplimiento.

ARTICULO 19. ESCALAFON DE OFICIOS, SALARIOS Y CARGA LABORAL.

Se incluye dentro de la presente convención colectiva, el escalafón de oficios y salarios existente en las empresas, y a todos los trabajadores que se desempeñen en los oficios de este escalafón se les aplicara la convención colectiva de trabajo. Se aplicará el principio de que a trabajo igual y de igual valor, igual salario y la empresa se abstendrá de realizar modificaciones salariales por fuera del escalafón y de la negociación colectiva sin un acuerdo previo con la organización sindical.



Entre la EMPRESA, y "SINTRAKCAG", se concertará y definirán los temas relacionados con el escalafón, estudiando incluso la viabilidad de hacer o no una nueva revisión a la estructura.

PARAGRAFO 1:

1. Todos los empleados directos deberán pertenecer a una categoría salarial de las que actualmente tiene la EMPRESA, es decir que a todo trabajador que no se encuentre dentro de alguna categoría salarial se le incluirá a alguna de ellas, o de ser necesario crear una nueva, en concertación con el sindicato.
2. La carga laboral de cada trabajador será de acuerdo al oficio y al horario laborado y de ninguna manera se adjudicarán tareas que no tengan relación con el cargo que desempeña el empleado.

ARTICULO 20. VACANTES Y ASCENSOS.

- Cuando la empresa requiera proveer una vacante, lo hará a través de concurso de méritos, con el objeto de garantizar igualdad de oportunidades y de trato, incentivar la capacitación y motivar el personal brindando la posibilidad de desarrollo y ascenso dentro del escalafón de oficios existente. Para este efecto, hará la publicidad de la vacante y llamará al concurso, proceso en el cual se le deberá dar participación a la organización sindical.
- Los trabajadores interesados en participar en el concurso lo harán saber en la empresa por intermedio del área de Recursos Humanos.
- Los aspirantes se someterán a examen teórico y práctico relacionado con las habilidades y requisitos necesarios, con el fin de determinar si se reúnen las condiciones para el nuevo cargo a que aspira.
- Quienes obtengan el mayor puntaje pasaran al periodo de entrenamiento para el nuevo cargo y se fijaran los objetivos del nuevo cargo de acuerdo al proceso diseñado por las compañías.
- El trabajador devengara el nuevo salario desde el día que gane la convocatoria.
- Cuando no se hayan presentado candidatos o no se hayan logrado los puntajes y requisitos mínimos necesarios para la vacante, las empresas tomarán la decisión de buscar el remplazo con personal dentro o fuera de la misma dando prioridad a los habitantes del municipio de Barbosa.



- Dependiendo de los cargos se exigirá experiencia previa en operaciones que requieran cierta destreza o afinidad compatibles con la vacante.

PARAGRAFO 1: Para la aplicación y administración de este artículo se conformará un comité paritario para hacer la elaboración, calificación y seguimiento al resultado de los exámenes compuesto por dos representantes de la empresa y tres del sindicato.

PARAGRAFO 2: Este comité en un periodo máximo de tres (3) meses creara la descripción de los oficios y el perfil necesario para el lleno de cada uno de los puestos de trabajo.

ARTICULO 21. TRASLADOS Y/O REEMPLAZOS.

- Definitivos: Cuando sea necesario trasladar definitivamente a un trabajador de un oficio a otro, el nuevo oficio no podrá ser inferior en categoría y salario; esto teniendo en cuenta la normatividad legal.
- Temporales: Cuando un trabajador reemplace a otro mejor calificado, devengará el mismo salario del trabajador reemplazado.

Estos traslados se consideran temporales durante los primeros treinta (30) días. El traslado podrá ser superior a 30 días cuando se trate de reemplazar a trabajadores por ausentismo prolongados por conceptos, tales como: incapacidades, permisos sindicales, detenciones etc.

PARAGRAFO: 1 Las disposiciones anteriores de este capítulo se aplicarán a la provisión de vacantes que se presenten en los oficios que están relacionados en la estructura de salarios de la presente convención.

PARAGRAFO: 2 Los trabajadores que llevan desempeñando un oficio superior para el que han sido pactados por un tiempo superior a sesenta días, se promoverán en un acta de reunión mensual convencional en la cual se pactara al trabajador al cargo que está desempeñando.

ARTICULO 22. PERMISO POR LUTO.

A cada uno de los trabajadores en caso de fallecimiento de un miembro de su familia hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se le reconocerá un permiso por cinco (5) días hábiles remunerados.



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia Global
Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

28
67

ARTICULO 23. FONDO DE VIVIENDA.

◦ PRÉSTAMO MAYOR PARA PAGO DE HIPOTECA, ADQUISICIÓN DE VIVIENDA O LOTE, O CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA

El fondo rotativo para préstamo mayor de vivienda para la EMPRESA, o como se llegare a denominar, se establece en mil millones de pesos (**\$1.000.000.000**) moneda legal vigente.

Para la aplicación del presente artículo fondo de vivienda se dispondrá de un reglamento el cual formará parte integral de la convención colectiva de trabajo

A partir de la firma de la presente convención colectiva se conformará un comité de vivienda con 2 miembros de la empresa y 2 miembros del sindicato para la administración y vigilancia de este fondo, los cuales se reunirán cada tres meses.

Para la compra de vivienda o lote o pago de hipoteca de los trabajadores, tendrán derecho a un préstamo hasta por ciento cinco (**105**) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARAGRAFO 1: Sobre este préstamo de vivienda no causará intereses y si el trabajador falleciere la empresa asumirá el pago del saldo a la fecha del suceso.

"SINTRAKCAG" tendrá derecho a pedir al Departamento de Contabilidad que les suministre los datos relacionados con el movimiento del fondo, esto es, sobre los dineros disponibles para las adjudicaciones, el valor de los recaudos, etc. Cuando un adjudicatario que tenga a su cargo un saldo pendiente se retire de la Empresa, por cualquier causa, dispondrá de un plazo máximo de cinco (5) años para cancelar tal obligación.

Será condición indispensable para formular la solicitud de préstamo de vivienda que el trabajador haya prestado sus servicios, continuos o discontinuos, por un período no menor de dos (2) años, quedando sin vigencia lo dispuesto en el reglamento a este respecto.

PARÁGRAFO 2. Tendrán derecho todos los trabajadores contratados directamente por las empresas y acogidos a la convención colectiva. Si dada la rotación, todos los trabajadores han adquirido vivienda en alguna oportunidad, el fondo continuara rotando para contribuir a la solución de problemas y al mejoramiento de las condiciones habitacionales de los trabajadores, lo que puede incluir nueva compra, cambio, etc.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

La distribución del fondo y la adjudicación de los créditos, se hará de acuerdo con el reglamento creado y actualizado por el comité de vivienda, según las necesidades de la planta.

Los préstamos, pago de hipoteca, adquisición de vivienda o lote, o construcción de vivienda tendrán un plazo máximo de siete (7) años bajo la garantía de un Pagare o Libranza.

◦ **MEJORAS DE VIVIENDA**

La empresa establecerá un fondo rotativo para mejoras de vivienda por un valor de TRECIENTOS TREINTA MILLONES DE PESOS (\$ **330.000.000**), el cual concederá préstamos para dichas mejoras así:

El préstamo para mejoras de vivienda de los trabajadores, tendrán derecho a un préstamo hasta por treinta (**30**) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los préstamos de mejora de vivienda tendrán un plazo máximo de cuatro (5) años bajo la garantía de un Pagare o Libranza.

ARTÍCULO 24. OFERTA DE PRODUCTOS.

Paquete de productos de la compañía que se entregará bimensual totalmente gratis con beneficio para todo el que preste servicios para la compañía.

Designando los siguientes productos y las siguientes cantidades:

- Servilleta: 3 paquetes
- Papel higiénico: 24 rollos
- Toallas higiénicas: 2 paquetes x12 unidades
- Protectores higiénicos: 2 paquetes x12 unidades
- Tampones: 1 paquete x8 unidades
- Toalla duramax: paquete x3 rollos de 60 hojas
- Pañuelos faciales: 1 paquete x6 unidades
- Pañitos húmedos: 3 paquetes x96 pañitos



ARTÍCULO 25. VENTA DE PRODUCTO.

La empresa venderá mensualmente a sus trabajadores los productos que fabrica y que sean de consumo familiar masivo o de utilidad para los trabajadores, con descuentos especiales incluso por debajo del costo, descuentos que serán acordados con la organización sindical de manera periódica.

Las fechas de ingreso de pedido, entrega y cantidades solicitadas inicialmente de los productos antes mencionadas serán respetadas y debidamente notificadas con antelación.

ARTÍCULO 26. REMUNERACIÓN.

Todos los permisos sindicales y los que se concedan para asistir a las EPS (Empresas Promotoras de Salud) o a las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales) a que esté afiliado el trabajador, a los Juzgados e Inspecciones, así como los demás permisos de que trata este capítulo, se remunerarán con el salario que devengaría el trabajador como si los hubiese laborado en el turno asignado según la rotación.

Parágrafo 1: La empresa garantizara los permisos con un grupo de supernumerarios quienes reemplazaran al trabajador que tenga el permiso.

ARTÍCULO 27. PRIMA DE NACIMIENTO.

La Compañía otorgará el beneficio de pañales a los trabajadores que tengan un hijo legalmente reconocido durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo de la siguiente manera:

Primera entrega: una (1) paca de pañal recién nacido, una (1) paca de pañal pequeño, dos (2) pacas de pañal mediano, una (1) paca de toallas húmedas.

Segunda entrega: una (1) paca de pañal mediano, tres (3) pacas de pañal grande, una (1) caja de toallas húmedas.

Tercera entrega: tres (3) pacas de pañal extra grande, una (1) caja de toallas húmedas.

Cuarta entrega: tres (3) pacas de pañal extra-extra grande, (1) una caja de toallas húmedas.

Parágrafo 1: Las dos primeras entregas se otorgarán antes del nacimiento del hijo (a), teniendo en cuenta la fecha tentativa del nacimiento. El resto del beneficio se entregará tan pronto se cumplan los seis meses de edad del hijo (a).



ARTICULO 28. DOTACION DE PAÑAL PARA ADULTO.

La empresa suministrará dotación de pañal, en caso de enfermedad que requiera el uso del pañal para adulto, a los trabajadores, padres, esposa e hijos la cantidad que sea requerida por el afectado.

ARTÍCULO 29. AUXILIO ESCOLAR.

La EMPRESA auxiliará a los hijos de los trabajadores que cursan estudios con los siguientes valores:

- La suma de doce (12) salarios mínimo diario legal vigente (SMDLV) por cada hijo que curse estudios en preescolar.
- La suma de quince (15) SMDLV por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria.
- La compañía entregara auxilios semestrales, universitarios, Técnicos o Tecnológicos y educación no formal, equivalentes a sesenta (60) días de SMDLV a los estudiantes hijos de trabajadores.
- La compañía entregara auxilios para estudios de educación superior equivalentes a treinta y cinco (35) días de SMDLV a los trabajadores que se encuentren cursando estudios de tecnología o pregrado universitario.

Para el otorgamiento de estos auxilios convencionales, el trabajador deberá presentar al área de Recursos Humanos el certificado escolar o recibo de pago y el cual será cancelado en el mes siguiente de haber presentado la documentación.

ARTÍCULO 30. PRIMA DE MATRIMONIO.

Los trabajadores que se encuentren vinculados a la EMPRESA y contraigan matrimonio, se les concederá siete (7) días calendario de permiso remunerado y una prima equivalente a quince (45) días de salarios mínimos legales vigentes.

ARTICULO 31. PRIMA LEGAL DE JUNIO.

Prima legal de junio, consistente en treinta (30) días de salario promedio pagaderos en la primera quincena del mes de junio de cada año y aplicará para cada trabajador sindicalizado.



ARTICULO 32. PRIMA LEGAL DE DICIEMBRE.

Prima legal de diciembre, consistente en treinta (30) días de salario promedio pagaderos en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y aplicará para cada trabajador sindicalizado.

ARTÍCULO 33. PRIMA DE NAVIDAD.

En los primeros cinco (5) días del mes de diciembre de cada año, la empresa pagará a cada trabajador una prima equivalente a treinta y cinco (35) días de salario básico del trabajador. Esta prima se pagará de manera proporcional a quienes no hubieren cumplido un año de servicio, sin que el pago sea inferior a quince (15) días. Además, la prima se adicionará en razón a la antigüedad, a partir de los seis años, cuando la empresa pagará cinco (5) días adicionales, por cada año cumplido.

ARTÍCULO 34. PRIMA VACACIONES.

En el momento en el que el trabajador(a) sindicalizado salga a disfrutar de su periodo de vacaciones anual, la empresa les pagará una prima equivalente a treinta y cinco (35) días de salario promedio del trabajador.

Esta prima se pagará de manera proporcional en el caso de pago de vacaciones proporcionales que estipula la ley. Esta prima se adicionará de acuerdo con la antigüedad del trabajador de la siguiente manera:

1. Vacaciones que correspondan del quinto año al noveno año de labores cumplidas: cinco (5) días de salario ordinario adicionales.
2. Vacaciones que correspondan del décimo año de labores cumplidas en adelante: siete (7) días de salario ordinario adicionales.

ARTÍCULO 35. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

- o Cuando un trabajador(a) cumpla cinco (5) años de servicios en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a quince (15) días de salario Básico que devengue el trabajador.
- o Cuando un trabajador(a) cumpla diez (10) años de servicios en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinte (20) días de salario Básico que devengue el trabajador.



- Cuando un trabajador(a) cumpla quince (15) años de servicios en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinticinco (25) días de salario Básico que devengue el trabajador.
- Cuando un trabajador(a) cumpla veinte (20) años de servicios o más en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a treinta (30) días de salario Básico que devengue el trabajador.
- Cuando un trabajador(a) cumpla veinticinco (25) años de servicios o más en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a treinta y cinco (35) días de salario Básico que devengue el trabajador.
- Cuando un trabajador(a) cumpla treinta (30) años de servicios o más en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a cuarenta (40) días de salario Básico que devengue el trabajador.
- Cuando un trabajador(a) cumpla treinta y cinco (35) años de servicios o más en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario Básico que devengue el trabajador.
- Cuando un trabajador(a) cumpla cuarenta (40) años de servicios o más en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a cincuenta (50) días de salario Básico que devengue el trabajador.

ARTICULO 36. AUXILIO DE JUBILACIÓN.

Cuando por haber reunido los requisitos legales de pensión o jubilación, de COLPENCIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSIONES, la EPS, o ARL, le reconozca la pensión de vejez o invalidez, o cuando se cause el derecho a las mismas y previa presentación de su renuncia voluntaria a su contrato de trabajo acompañada de la solicitud de presentación de reconocimiento de ellas, o cuando la Empresa conceda una pensión de jubilación o renta temporal a un trabajador que se encuentre al servicio de la compañía, esta le reconocerá por una sola vez al tiempo de su retiro, un auxilio de doce (12) salarios básicos mensuales que devengue el trabajador. El mismo auxilio se reconocerá en los casos de otorgamiento judicial de la pensión.

ARTÍCULO 37. REFORMA LABORAL LEY 789.

A partir de la presentación del pliego de peticiones, para efectos de la remuneración del trabajo en días festivos, dominicales y recargos nocturnos, La Empresa aplicará los recargos establecidos antes de la entrada en vigencia de la ley 789 de 2002.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

ARTÍCULO 38. PAGOS TRIPLES.

La EMPRESA concederá a los trabajadores como permiso remunerado los días veinticuatro (24) de diciembre, treinta y uno (31) de diciembre, el día de cumpleaños de cada trabajador de cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y días santos (**Jueves y Viernes**). En caso de que la EMPRESA necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunerara como festivo (**triple**) y recargado con un 50% adicional para el personal amparado por esta convención.

Éste beneficio no se perderá si se encuentra disfrutando de sus vacaciones, es decir que los días antes mencionados no corresponden a días hábiles de vacaciones sino a días festivos y no constituyen periodo vacacional.

ARTÍCULO 39. DOMINGOS Y FESTIVOS.

Cuando el trabajador labore domingos o festivos previa programación y autorización de la EMPRESA, ésta le reconocerá fuera del recargo legal, un cincuenta por ciento (50%) sobre su salario ordinario.

CAPITULO IV

SALUD

SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA, EXÁMENES DE LABORATORIOS, RADIOGRAFÍAS, IMAGENEOLÓGIA, DROGAS Y YESOS ORTOPÉDICOS PARA TRABAJADORES Y BENEFICIARIOS:

ARTÍCULO 40. AUXILIO DE ANTEOJOS.

El trabajador(a) y/o familiares del trabajador (Padres, hijos y esposa) a los que su correspondiente EPS le formule el uso de anteojos, la EMPRESA le dará un auxilio equivalente al total del valor de dichos anteojos.

Para otorgar este auxilio dicho trabajador deberá presentar la correspondiente formula médica expedida por la EPS, otorgándose esta prestación por una sola vez en el año por cada miembro de la familia que sea beneficiario de éste auxilio.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

ARTÍCULO 41. INCAPACIDADES.

La EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores, el valor de la incapacidad desde el primer día de incapacidad por enfermedad general expedida por la EPS a la cual está afiliado el trabajador, liquidados con la totalidad del salario ordinario.

Las incapacidades serán canceladas por la EMPRESA en el periodo de pago subsiguiente, para lo cual el trabajador presentará el correspondiente certificado de Incapacidad.

ARTICULO 42. MEDICINA PREPAGADA.

A partir de la firma de la nueva Convención La Empresa trasladará al trabajador y sus beneficiarios, a un plan de medicina pre pagada, asumiendo la totalidad de los costos de dicho plan ofrecido por la EPS elegida de común acuerdo entre La Empresa y "SINTRAKCAG".

ARTICULO 43. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y MANEJO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES.

La empresa se compromete en dar cumplimiento estricto de los alcances de la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, en lo relacionado con la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales como parte de una de las actividades del subprograma de medicina preventiva y del trabajo (Resolución 1016 de 1989 artículo 10); como soporte básico del programa de salud ocupacional y de los sistemas de gestión de promoción de la salud (artículo 3 párrafo único Resolución 2346 de 2007), en especial de las evaluaciones médicas ocupacionales post-incapacidad cuando éstas tengan un acumulado de sesenta (60) días o más, continuos o discontinuos en un período de un año.

PARÁGRAFO: La Empresa se compromete a entregar al trabajador sindicalizado un auxilio hasta de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, cuando tenga que tramitar ante la EPS, ARL, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, procesos de reclamación respecto al origen y calificación de la enfermedad común o laboral, con el propósito que obtenga la asesoría de personal especializado en este tipo de reclamaciones.



ARTICULO 44. PAGO DE AUXILIOS MEDICOS.

Todos los auxilios médicos y odontológicos destinados para los trabajadores y beneficiarios que trata la convención colectiva en sus artículos con sus parágrafos, serán cancelados por la Empresa en un 100%, independientemente de la EPS a la que pertenezca.

PARÁGRAFO 1: La Empresa reembolsará dentro de los siete (7) días calendario siguientes a la presentación de los documentos requeridos a cada trabajador, los pagos realizados por concepto de cuotas moderadoras, bonos y copagos.

PARÁGRAFO 2: El trabajador y sus familiares beneficiarios podrán escoger la institución o centro odontológico donde se le efectúen estos tratamientos.

ARTICULO 45. ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES.

La Empresa financiará estudios epidemiológicos con el fin de proteger a los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos con entes particulares seleccionados por "SINTRAKCAG", de las patologías presentes con relación o con ocasión del trabajo.

PARÁGRAFO 1: Semestralmente Las Empresas revisarán, evaluarán y modificarán si fuere necesario, su programa de Salud Ocupacional, conjuntamente con representantes de "SINTRAKCAG", El COPASST, la ARL y el Ministerio de salud.

PARÁGRAFO 2: Las Empresas realizarán reuniones conjuntas con representantes de las EPS, ARL y de Medicina Pre pagada a que estén afiliados los trabajadores: Comité Paritario de Salud Ocupacional, Ministerio de salud y "SINTRA-KCB", para revisar, modificar y agilizar los procesos en materia de salud.

PARAGRAFO 3: Las Empresas exigirán a la ARL elaborar mediciones de material particulado, los niveles de SAM en el ambiente, los niveles de ruido, temperatura, ergonomía y exposición a la luz, sus posibles consecuencias y las protecciones adecuadas para minimizar el impacto a los riesgos.

ARTICULO 46. PAGO DE REINCORPORACION TEMPRANA.

Cuando a un trabajador luego de un accidente de trabajo, y/o enfermedad laboral ingrese reubicado se le reconocerá el valor del salario promedio más favorable tomado de los últimos trescientos sesenta (360) días o los últimos treinta (30) días, lo que más convenga al trabajador, hasta la fecha que regrese a desempeñar su oficio.



ARTÍCULO 47. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO.

- Los trabajadores estarán protegidos con un seguro de vida equivalente a dieciocho (18) meses de salario promedio que devengue el trabajador en el último trimestre antes de ocurrir el hecho por muerte natural y treinta y seis meses (36) de salario promedio que devengue el trabajador antes de ocurrido el hecho por muerte accidental, cuya prima será cancelada por la EMPRESA.
- Si se presenta la muerte del conyugue o compañera (a) permanente, hijos, hermanos o padres del trabajador, la Empresa otorgará un auxilio por un valor de cuatro punto cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes (4.5 SMLMV) con solo presentar el acta de defunción del fallecido.

Para todos los efectos relacionados con la aplicación de la presente convención colectiva, se entiende por calamidad domestica los siguientes casos:

La enfermedad que cause: servicio de urgencia, cirugías ambulatorias y hospitalización de los padres, hijos, hermanos y conyugue o compañero(a) permanente; y la pérdida significativa de los haberes del trabajador.

PARÁGRAFO: En los casos de calamidad a que se refiere el artículo anterior la Empresa concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado por semana.

CAPITULO V

PROCESOS DISCIPLINARIOS

ARTICULO 48. PROCESOS DISCIPLINARIOS.

En la aplicación de una sanción, o cuando sea el caso de cancelar el contrato de trabajo con justa causa de cualquiera de las personas amparadas por la presente Convención colectiva, teniendo en cuenta de manera primordial el artículo 29 de la constitución política de Colombia, se seguirá el siguiente procedimiento:

El Departamento de Recursos Humanos citará por escrito a una reunión al trabajador y a dos representantes de los trabajadores, escogidos por el trabajador y como mínimo un miembro del comité de reclamos, adicionalmente con la citación al procedimiento disciplinario presentará la copia de las presuntas pruebas por las cuales se le está acusando.



Primera Etapa:

En ella se analizarán y tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurra se dejará constancia escrita firmada por los asistentes en acta cuyo original se dejará en el Departamento de Recursos Humanos y dos copias, una para el trabajador y otra para "SINTRAKCAG".

El Departamento de Recursos Humanos notificará en el acta al trabajador lo que haya decidido, teniendo en cuenta las pruebas aducidas y la escala de sanciones aplicable.

Si el trabajador no quedare conforme con la decisión adoptada en esta etapa, podrá solicitar en el acta que su caso se ventile en Segunda Etapa.

Segunda Etapa:

El Director de Recursos Humanos, quien tendrá parte activa en la decisión que se tome en este Comité, citará por escrito a una reunión, al trabajador, a tres representantes de los trabajadores escogidos por éste y al empleado que siga inmediatamente en jerarquía al que intervino en primera etapa.

En esta reunión se hará un nuevo análisis de los hechos que motivaron el Comité, y tanto por parte del trabajador como de la Empresa podrán aportarse en él nuevas pruebas.

Si después de este examen las partes no llegaren a un acuerdo porque no se aportaron las pruebas en ninguno de los Comités, se dará por terminado el procedimiento sin sanción alguna, y así se hará constar en el acta.

Si la falta de acuerdo obedece a apreciaciones distintas que hagan las partes sobre las pruebas presentadas, se dejará constancia de ello en acta firmada por los asistentes, cuyo original se dejará en el Departamento de Recursos Humanos, y dos copias de ella se entregarán, una al trabajador y otra a "SINTRAKCAG".

En este último caso los representantes de los trabajadores podrán someter, por escrito, el asunto a la decisión del Gerente, quien en tal evento citará por escrito a tres representantes de los trabajadores y al Trabajador, si así lo hubieren solicitado, a una reunión donde se analizarán nuevamente los hechos que motivaron este Comité.

Igualmente, por escrito, el Gerente dará respuesta a los representantes de los trabajadores de su decisión, la cual podrá consistir en confirmar la sanción, revocarla o conmutarla por una sanción no superior; pero si se tratare de un despido e insistiere en él, la Empresa pagará al trabajador las indemnizaciones que a continuación se indican, a menos que el despido haya sido hecho por justa causa plenamente comprobada.

PARAGRAFO: Este procedimiento no se aplicará cuando la terminación unilateral del contrato tenga como justa causa el otorgamiento de una pensión de jubilación.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

ARTICULO 49. TÉRMINOS.

Con el fin de garantizar la efectividad de este procedimiento, se fijan los siguientes términos para cada una de las etapas:

- 1.**
 - a.** La primera etapa deberá realizarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador se presente a laborar o cometida la falta.
 - b.** Las pruebas deberán formar parte integral al momento de citar al trabajador al proceso disciplinario y con copia al sindicato.
 - c.** La segunda etapa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de apelación.
- 2.** En cuanto a los recursos, los plazos para interponerse serán:
 - a.** Ante el Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.
 - b.** Ante el Gerente dentro de los nueve (9) días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique la determinación.
- 3.** La sanción deberá comenzar a hacerse efectiva a partir del día que convinieren las partes, y a más tardar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha en que la decisión quede en firme.

PARAGRAFO 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se impongan omitiendo cualquiera de los requisitos señalados en este procedimiento.

PARAGRAFO 2. Las amonestaciones verbales o escritas no tendrán el carácter de sanciones, no obstante, lo cual el trabajador inconforme con ellas podrá emplear el procedimiento de quejas y reclamaciones.

PARAGRAFO 3. La Empresa se compromete a entregarle al Sindicato copia de las amonestaciones escritas.



ARTICULO 50. ESCALA DE SANCIONES.

Por faltas sin excusa al trabajo, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Por la primera vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.
- Por la segunda vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador y el aviso de suspensión de un día.
- Por la tercera vez, se aplicará uno (1) a tres (3) días de suspensión.
- Por la cuarta vez, se aplicará cuatro (4) a siete (7) días de suspensión.

Las sanciones se aplicarán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquel en que haya sido cometida la falta.

Se hace constar que esta escala regirá cuando la falta al trabajo ocurra por un máximo de un (1) día, y si fuere mayor, cada uno de los días en que el trabajador haya dejado de concurrir, se mirará como una falta independiente y recibirá las sanciones señaladas en la tabla.

ARTICULO 51. REMISIÓN DE FALTAS.

Para efectos de eliminar las faltas en que haya incurrido un trabajador sindicalizado, incluyendo las cometidas antes de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, se entiende que después de seis (6) meses de no cometer ninguna falta contra la disciplina en general, quedaran eliminadas las faltas.

Se entiende que con la última falta eliminada desaparece conjuntamente cualquier llamada de atención escrita, que figure en la hoja del trabajador, la próxima que cometa se considerará como primera y no se tendrán en cuenta las anteriores.

ARTICULO 52. NORMA GENERAL.

Por efecto de la sanción, el salario sólo se disminuirá en los días correspondientes a la suspensión efectiva del trabajo, sin agregar nueva rebaja al salario del trabajador sindicalizado por concepto de dominicales, prima, festivos, etc.

ARTÍCULO 53. TABLA DE INDEMNIZACIÓN.

En el evento que la empresa de por terminado el contrato de trabajo a un trabajador sindicalizado sin justa causa, esta liquidará la indemnización que corresponda al contrato a término fijo y/o al contrato a término indefinido, pagando al trabajador el valor que resulte más alto entre las dos (señalado en la tabla como indemnización legal de la ley 50 de 1990 y la ley 789 del 2002).



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

Adicional a lo anterior, la empresa liquidará y pagará una suma adicional de conformidad a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACION LEGAL	ADICIONAL	SEGURIDAD SOCIAL	EDAD MAS DE 40 AÑOS
1 día a 1 año	Según Termino Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	5 Salarios Promedio Mensual	1 Mes de Seguridad Social	1 Salario Promedio Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
1 a 5 años	Según Termino Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	10 Salarios Promedio Mensual	2 Meses de Seguridad Social	1 Salario Promedio Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
5 a 10 años	Según Termino Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	20 Salarios Promedio Mensual	3 Meses de Seguridad Social	1 Salario Promedio Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
10 a 15 años	Según Termino Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	25 Salarios Promedio Mensual	4 Meses de Seguridad Social	1 Salario Promedio Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
15 a 20 años	Según Termino Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	30 Salarios Promedio Mensual	6 Meses de Seguridad Social	1 Salario Promedio Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
20 años o mas	Según Termino Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	40 Salarios Promedio Mensual	8 Meses de Seguridad Social	1 Salario Promedio Mensual y 1 Mes de Seguridad Social Adicional
* NO APLICA PARA SALARIOS INTEGRALES Y ESTA TABLA SE APLICARA SIN PERJUICIO DE LA LEY				

PARAGRAFO: Las obligaciones tributarias resultantes por la aplicación de este punto serán asumidas en su totalidad por la empresa ya que es ella quien unilateralmente da por terminada la relación laboral.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

CAPITULO VI

ARTÍCULO 54. INCREMENTO SALARIAL.

A partir del 1 de enero del 2017 se incrementará en el porcentaje del salario mínimo decretado por el gobierno Nacional más 6% o el IPC para el año 2017 más el 6% adicional, aplicando lo que sea más beneficioso al trabajador sindicalizado.

PARAGRAFO 1: Si no es posible llegar a un acuerdo con la empresa en el año 2016, se aplicarán los respectivos aumentos a los trabajadores en el momento de firmar la convención, pero la empresa pagará la suma de los aumentos dejados de devengar en el año 2017 con retroactividad hasta la fecha de firma.

ARTÍCULO 55. PUBLICACIONES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

La presente convención colectiva de trabajo se publicará en un cuadernillo tamaño de bolsillo, con el logo de la Empresa y el logo del Sindicato y el texto convencional completo. Esta se distribuirá de forma gratuita a todos sus trabajadores un (1) mes después de la firma de la presente convención. A la organización sindical se le entregaran cien (100) ejemplares adicionales.

ARTICULO 56. BONIFICACIÓN FIRMA DE LA CONVENCIÓN.

La empresa reconocerá a cada trabajador sindicalizado la suma de \$ 500.000 de pesos moneda legal por una sola vez y será pagado dentro de los quince días siguientes a la firma de la convención.

ARTICULO 57. VIGENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES Y DERECHOS ADQUIRIDOS.

Las disposiciones contenidas en las Convenciones y/o Pacto Colectivo anteriores que no hayan sido modificadas y denunciadas, conservarán su plena vigencia de igual manera las prerrogativas que ha venido reconociendo la empresa en su programa de Políticas Corporativas y harán parte de la nueva convención suscrita entre la Empresa y "SINTRAKCAG".

De igual manera todas las prerrogativas, beneficios y garantías que la empresa otorgue por fuera de la convención, automáticamente y de manera inmediata aplicaran dichos beneficios para los trabajadores.



SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

ARTICULO 58. CIERRE DE PLANTA O PROCESO.

Cuando la Empresa decida clausurar total o parcialmente una planta o un proceso por cualquiera causa y haya reducción de personal, previa y oportunamente con "SINTRAKCAG". Aplicará las condiciones de reubicación a otros oficios, traslado a otras dependencias o Plantas de la empresa, las indemnizaciones convencionales o la posibilidad de pensiones de jubilación a favor de los trabajadores afectados.

ARTICULO 59. ARTICULO 21 LEY 50 DE 1990.

A partir de la firma de la presente convención Colectiva de trabajo la empresa empezara a aplicar lo correspondiente a este artículo, que trata de otorgar dos horas semanales de capacitación, recreación, cultura a los trabajadores que en la semana trabajen 48 horas o más, estas dos horas tienen que ser aplicadas dentro del horario de trabajo. Este artículo será retroactivo en los términos de ley y aplicará para los trabajadores sindicalizado.

ARTICULO 60: DETENCIÓN PREVENTIVA Y ARRESTO CORRECCIONAL

El numeral séptimo, literal A, artículo 7º, del decreto ley 2351 de 1965, en el cual se enumera una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del patrono, quedará así:

La detención preventiva del trabajador por más de sesenta y dos (62) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de treinta y nueve (39) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

PARAGRAFO: No se efectuará suspensión del contrato y/o salario del trabajador que se encuentre en estas circunstancias.

Atentamente,

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL
Ltda.**

"SINTRAKCAG".

NEGOCIACION COLECTIVA
NEGOCIACION COLECTIVA- PLIEGO DE PETICIONES 2016
KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL- SINTRAKCAG
ACTA DE CIERRE

En Medellín, a los veintiséis (26) días del mes de diciembre de 2016 según lo acordado al momento de la instalación de las negociaciones, se reunieron en las instalaciones del Hotel NH Collection Medellín Royal de la ciudad de Medellín, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, a saber:

Negociadores

POR LA EMPRESA: Principales:

SIDNEY ROBERTO FACCI
MONICA CARDONA RAMIREZ
NELSON MORALES CUERVO
JUAN MIGUEL MEDINA
JULIANA ALVAREZ PEÑA

Asesores:

FEDERICO BERNAL GARCIA (Ausente)
LUIS ALEJANDRO CORDOBA ESCAMILLA

POR EL SINDICATO: Principales: JUAN ESTEBAN HENAO

RICARDO ESTEBAN ARIAS
DIEGO LONDOÑO
FARLEY SANCHEZ

Asesores:

JUAN PARRA
WILLIAM MARULANDA

J.A.P.

2

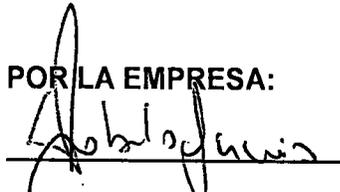
D

Agotadas las sesiones que se acordaron en la instalación de la mesa el día 7 de diciembre de 2016, en las fechas acordadas en el acta de instalación de negociaciones del pliego de peticiones presentado por SINTRAKCAG, no se logró un acuerdo entre las partes.

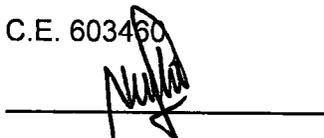
1. Mediante este documento, las partes dan por terminada la etapa de arreglo directo y dejan constancia que no se lograron acuerdos parciales ni totales sobre ningún aspecto, salvo los expresados en el acta de instalación, relacionados con el lugar donde se llevaron a cabo las negociaciones, la logística y agenda de dichas reuniones y las garantías para los negociadores.
2. Las partes se expresaron recíprocamente el reconocimiento de un trabajo de construcción colectiva dentro de un ambiente de respeto.
3. Las partes han acordado no prorrogar la etapa de arreglo directo y las negociaciones se dan por terminadas a partir del día 26 de diciembre de 2016.
4. Las dos partes dejan abierta la posibilidad de buscar futuros acercamientos que permitan un acuerdo más adelante.

En señal de conformidad y para constancia se firma, siendo las 4:00 P.M del 26 de diciembre de 2016.

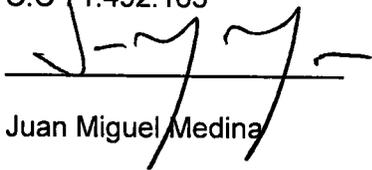
POR LA EMPRESA:


Sidney Roberto Faccio

C.E. 603460

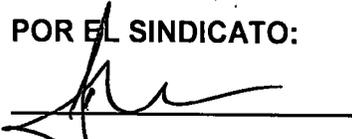

Nelson Morales Cuervo

C.C 71.492.163

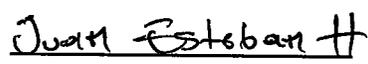

Juan Miguel Medina

C.C 88.240.843

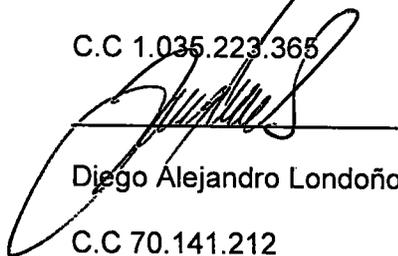
POR EL SINDICATO:


Ricardo Esteban Arias

C.C 1.020.394.259


Juan Esteban Henao

C.C 1.035.223.365


Diego Alejandro Londoño

C.C 70.141.212

WC

32

84
+ 12 mites



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia
Global Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

Henao
[Signature]

Medellín, 27 de Diciembre del 2016

Señores.

**MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA
E.S.D**

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. 19048
MEDELLÍN
HOR: 27 DEC 2016
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Correspondencia

Asunto: **CARTA REMISORIA**

Estimado Director

Por medio de la presente, le informamos que estamos haciendo entrega del acta de terminación de la etapa de arreglo directo entre Kimberly Clark Antioquia Global Ltda y "SINTRAKCAG, la cual culminó el día 26 de diciembre de 2016 sin ningún acuerdo.

Se anexa copia del acta de terminación de la etapa de arreglo directo.

No siendo otro el motivo de la presente, nos suscribimos de usted.

Atentamente

Juan Esteban H
Juan Esteban Henao Puerta
Presidente

1

Monica Cardona R

Monica Cardona Ramirez

C.C 67.022.243

Juliana Alvarez P.

Juliana Alvarez Peña

C.C. 52.994.196

Luis Alejandro Córdoba E

Luis Alejandro Córdoba E

C.C. 79.272.292

Farley Sánchez

Farley Sánchez

C.C 71.937.519

Juan Parra

Juan Parra

C.C 71.648.982

Jorge William Marulanda

Jorge William Marulanda

C.C 70.135.390



27
- 10217 e) 86

**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia
Global Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

Tefen
Juf

Medellín, 27 de Diciembre del 2016

Señores.

**MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA**
E.S.D

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No.

MEDELLÍN

HORA

19049
27 DEC 2016
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA 2:57 pm

Asunto: **CARTA REMISORIA**

R. R. Henao
Correspondencia

Estimado Director

Por medio de la presente, le informamos que estamos haciendo entrega de la convocatoria a Asamblea General según lo estipulado en el Artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se anexa copia de la convocatoria a la asamblea general de socios en la que se decidirá por Tribunal o Huelga.

No siendo otro el motivo de la presente, nos suscribimos de usted.

Atentamente

Juan Esteban H
Juan Esteban Henao Puerta
Presidente



**Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia
Global Ltda.**

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

Medellín, 27 de Diciembre del 2016

Señores.
**MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA**
E.S.D

Asunto: **Notificación Asamblea**

Estimado Director.

De acuerdo con la presente me dirijo a ustedes, en mi calidad de presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL "SINTRAKCAG", para notificar que este sindicato después de concluida la Etapa de arreglo directo entre Kimberly Clark Antioquia Global Ltda y "SINTRAKCAG, la cual culmino el día 26 de diciembre de 2016 sin ningún acuerdo. Se está convocando a la asamblea según lo reglado en el artículo 444 del CST con el fin de decidir por tribunal de arbitramento o huelga. Para tales efectos solicitamos la presencia de un delegado o funcionario del Ministerio de Trabajo.

Dicha asamblea se realizara el día martes 03 de Enero de 2016, en la carrera 14 No 15 – 21 oficina 103 del municipio de Barbosa a partir de las 11:00 a.m.

Atentamente

Juan Esteban H
Juan Esteban Henao Puerta
Presidente



Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Antioquia
Global Ltda.

SINTRAKCAG

Personería Jurídica No 016 Noviembre 15 de 2016

Trámite 88

Frederick
Jelly

Medellín, 05 de Enero del 2017

Señores.

MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA
E.S.D

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. **000188**
MEDELLIN
HOY **05 JAN 2017**

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA : **11:23**
AM
R. R. P. C. E.
Correspondencia

Asunto: **CARTA REMISORIA**

Estimado Director

Por medio de la presente, le informamos que estamos haciendo entrega del Acta de la asamblea general en la que se realizó la votación entre tribunal de arbitramento o huelga según lo estipulado en el Artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo:

Se anexa copia del listado de las personas que asistieron a la asamblea general de socios en la que se decidió por Tribunal de Arbitramento.

No siendo otro el motivo de la presente, nos suscribimos de usted.

Atentamente

Juan Esteban H
Juan Esteban Henao Puerta
Presidente

A

ACTA No.008**ACTA DE VOTACION PARA DEFINIR TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO O HUELGA
SINTRAKCAG****DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA
GLOBAL LTDA**

CLASE DE REUNION: ASAMBLEA GENERAL
FECHA: ENERO 03 /2017
HORA: 11:00 AM
LUGAR: CARRERA 14 No 15-21 oficina 103

En BARBOSA el día tres (03) de Enero de 2017, siendo las 11:00 a.m. horas, en la carrera 14 No 15-21 oficina 103, se reunió la asamblea con el objeto de realizar la votación para elegir entre tribunal de arbitramento o huelga según lo estipulado en el Artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual el presidente de la Junta directiva de SintraKCAG, Juan Esteban Henao con el fin de desarrollar la asamblea propone el siguiente orden del día.

- 1-Explicación proceso de votación y verificación de la Urna.
- 2-Votación.
- 3-Escrutinio de votos.
- 4-Proposiciones y/o varios.

DESARROLLO

1. El presidente explica al personal presente la forma de votación, la cual será en recuadros de papel donde será escrito su voto de manera secreta; a su vez verifica la urna en presencia de los convocados para así poder cerrar está realizando el respectivo sellado.
2. Al no llegar el delegado por parte del ministerio de trabajo, el cual se había solicitado mediante la carta remisoria presentada el día 27 de Diciembre

del 2016 con radicado N°19049, se da paso a la votación de cincuenta y cuatro (54) personas que asisten. De las cuales asisten veinticinco (25), de treinta y dos (32) que son sindicalizadas y el resto empleados directos de la compañía.

3. Siendo las 4:10 pm se da paso al escrutinio de la Urna para lo cual se encontraban presentes en la sala Juan Alberto Parra, Jorge William Marulanda, Juan Esteban Henao, Diego Alejandro Londoño, Alexandra Patricia Sosa, Carlos Andres Clavijo y Luis Fernando Olarte; se realiza el conteo para un total de cincuenta y cuatro (54) votos, de los cuales cuatro (4) votos fueron por Huelga y cincuenta (50) votos fueron por tribunal de Arbitramiento, quedando así tomada la decisión de optar por tribunal de Arbitramiento.

4. PROPOSICIONES, CONCLUSIONES Y VARIOS

Se resuelven dudas respecto a las razones por las cuales no se pudieron llegar a unos acuerdos en la mesa de negociación de la etapa de arreglo directo.

Agotado el temario y siendo las 4:30 pm el presidente levantó la sesión.

Juan Esteban H
JUAN ESTEBAN HENAO P
PRESIDENTE


ANDRES EMILIO ZAPATA
SECRETARIO

LISTADO VOTACION ASAMBLEA GENERAL

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	FIRMA
Victor Andres Munera Olarte	70.143.117	
Julian Andres Cuartas	1.035.222.151	Julian Andres Cuartas
Wilmer Ramiro Henao Tavera	1.035.222.930	
Jhon Jairo Galvis Lopez	10.175.699	Jhon Galvis
Gonzalo Antonio Rojo Hernandez	70.134.988	
Hugo de Jesus Chaverra Velilla	70.133.850	Hugo de Jesus Chaverra Velilla
Carlos Castaño Cardeño	70.134.261	Carlos Castaño
Robinson Alexander Osorno Zapata	70.141.707	Robinson Osorno
Adrian Ferney Jimenez Restrepo	70.137.831	Adrian Ferney Jimenez Restrepo
Farley Antonio Sanchez Calderon	71.937.519	Farley Antonio Sanchez Calderon
Diego Alejandro Londoño Torres	70.141.212	Diego Alejandro Londoño Torres
Carios Andres Alvarez Lopez	70.143.028	
Jesus Alirio Gomez Cataño	70.135.129	Jesus Alirio Gomez Cataño
Raul Alberto Alvarez Muñoz	70.134.507	
Gonzalo de Jesus Velez Garcia	70.134.422	
Andres Emilio Zapata Jaramillo	70.141.437	Andres Emilio Zapata Jaramillo
Juan Esteban Foronda Munera	1.035.224.334	Juan E. Foronda
Libia Milena Orrego Londoño	39.214.010	
Mauricio Arboleda Zapata	98.637.817	MAURICIO ARBOLEDA
Juan Carlos Cardona Velez	71.784.559	Juan C.
Alexandra Patricia Sosa Londoño	39.211.624	Alexandra Sosa
Juan Carlos Marin Bedoya	70.142.585	
Fredy Alexander Londoño Henao	70.138.208	
Juan Carlos Vargas Valencia	70.136.832	
Javier Orlando Rua Agudelo	70.136.793	
Harlin Alberto Carvajal Agudelo	70.137.780	
Andres Felipe Jaramillo Gaviria	70.142.790	
Henry Alonso Tobon Munera	70.138.557	Henry Alonso Tobon Munera
Gerson Alexander Toro Sanchez	1.035.222.545	Gerson Alexander Toro Sanchez
John Freddy Garcia	70.140.321	
Ricardo Esteban Arias Naranjo	1.020.394.259	
Juan Esteban Henao Puerta	1.035.223.365	Juan Esteban H.

LISTADO VOTACION ASAMBLEA GENERAL

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	FIRMA
William Andras López M	1035224543	
William Alberto Ríos Tobón	70139001	William Ríos
Wilson Andras Gutiérrez J	70.141.850	
XERWEY SIENNA BETANCUR	70140689	XERWEY SIENNA
Juan Fernando Londono	1035223837	Juan Fdo Londono
Jorge Gutiérrez Mejía	15428309	
Luis Fernando Clark	70138762	
Carlos Andrés Claudio Pérez	94526482	
Herman Alvarado Mejía	70138966	Herman A. Mejía
Milena Orrego Londono	3924010	Milena O.R.
Luis Hernando Berrio	70.253.369	
Edward Fornely Soreza	70.140.969	Edward S.
CARLOS A. CARUNTA	70.754.490	CARLOS C
Juan Pablo Osorno Herod	1035853125	
M.A. Hugo A. Bustamante B	70138065	
Esneider Leandro Salazar Sierra	70142513	Esneider Salazar
Hermes Meneses M	70.141.010	
Juan Pablo Londono Monsalve	70 142 838	Juan P Londono M
Jonny Alejandro Ríos H	1035223858	Jonny A R
Dubon Ríos R.	1035255392	Dubon R
Felipe Rúa C.	1035224846	Felipe R.
Carlos Mucelbura O	7114030	
Juan Sebastian Lopez T.	1035226577	
Carlos Mario Ríos	70 036 518	Carlos R
Diego Alzate	1035225301	Diego A.
Jorge Mario Sánchez S.	70140159	
Yonatan Morales Cabilan	70.142.686	
Diego Salazar S.	70 140 570	
Oriel Ceballos	15430963	
Fredy Duave	70136039	

**NEGOCIACION COLECTIVA – PLIEGO DE PETICIONES 2016
KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA. – SINTRAKCAG
ACTA CIERRE ARREGLO DIRECTO**

En Barbosa a los trece (13) días de enero de 2017 previo acuerdo de las partes, se reunieron en la Planta Barbosa, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, a saber:

Negociadores

POR LA EMPRESA: Principales: SIDNEY ROBERTO FACCIO
 MONICA CARDONA RAMIREZ (Ausente)
 NELSON MORALES CUERVO (Ausente)
 JUAN MIGUEL MEDINA
 JULIANA ALVAREZ PEÑA

Asesores: FEDERICO BERNAL GARCIA (Ausente)
 LUIS ALEJANDRO CORDOBA ESCAMILLA (Ausente)

POR EL SINDICATO: Principales: JUAN ESTEBAN HENAO
 RICARDO ESTEBAN ARIAS (Ausente)
 DIEGO LONDOÑO
 FARLEY SANCHEZ

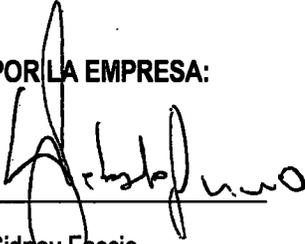
Asesores: JUAN PARRA (Ausente)
 WILLIAM MARULANDA (Ausente)

Las partes en esta negociación colectiva declaran que con los acuerdos contenidos en el texto de la convención colectiva y acta extra convención que se suscriben como anexo a esta acta, se da por concluido íntegramente el conflicto colectivo del trabajo surgido entre ellas con motivo del pliego de peticiones presentado por el sindicato, y que ha convenido en todos sus términos la convención colectiva que regirá sus relaciones para el periodo del 26 de Diciembre de 2016 al 31 de Octubre de 2018.

En constancia de los anterior se firma, siendo las 15:40pm del trece (13) de enero de 2017.

JAP

POR LA EMPRESA:



Sidney Faccio

C.E. 603460



Juan Miguel Medina

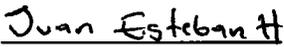
C.C. 88.240.843



Juliana Álvarez

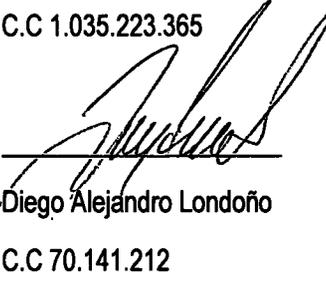
C.C. 52.994.196

POR EL SINDICATO:



Juan Esteban Henao

C.C 1.035.223.365



Diego Alejandro Londoño

C.C 70.141.212



Farley Sánchez

C.C 71.937.519

8
94

**ACUERDO EXTRA – CONVENCIÓN
KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA. – SINTRAKCAG**

En Barbosa, a los trece (13) días del mes de enero de 2017, se reunieron por una parte **KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA.**, representada por quienes firman el presente documento, y por la otra, **SINTRAKCAG**, representada por quienes firman el presente documento, a fin de acordar lo siguiente:

PRIMERO.- Las partes acuerdas que las dos (2) carteleras a que hace mención el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo 2016 - 2018 se instalarán en los siguientes lugares:

- ZONA CARTELERAS BIOMETRICO
- PASILLO OFICINAS AIRFLEX

Igualmente acuerdan que en la medida que por razones objetivas se haga necesario cambiar el lugar de instalación de alguna de estas carteleras, las partes conjuntamente determinarán su nueva ubicación.

SEGUNDO.- Las empresa procurará mantener los productos y cantidades de la oferta que a la fecha está realizando a los trabajadores cada tres (3) meses, y respecto de la cual se hace mención en el artículo 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2016 – 2018, dejándose constancia que las eventuales variaciones que se presenten son como consecuencia de los inventarios con los que cuente la empresa en el momento de realizarse cada una de estas ofertas.

TERCERO.- En materia de procesos disciplinarios, la empresa no tendrá en cuenta como antecedentes disciplinarios las sanciones impuestas con anterior al 31 de diciembre de 2014, resaltando que esta medida se implementará por una única vez, procediendo la empresa en cualquier disciplinario en el que existan antecedentes posteriores a esta fecha, a dar aplicación a los principios generales consagrados en el artículo 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2016 – 2018, así como los establecidos en las disposiciones normativas vigentes y la jurisprudencia.

Para constancia se firman tres (3) documentos de igual tenor a los trece (13) días del mes de enero de dos mil diecisiete (2017).

JAD.

POR LA EMPRESA:

J. A. J.
C.C. 83.279.373

Roberto Rubio
C.C. 603460

Maria Alvarez P.
C.C. 52.994.196

C.C.

POR EL SINDICATO:

Juan Esteban H
C.C. 1035223565

[Signature]
C.C. 70.141.212

[Signature]
C.C. 71937579

C.C.

