

211A



Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Barbosa.

MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018710500100017721
	Fecha	2018-12-10 10:56:15 am
Remitente	SINTRAKCB	
Dependencia	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITACION	
Anexos	0	Folios 18
Personal	[Barcode]	
	COR11EE2018710500100017721	

35

Medellín, 07 de Diciembre del 2018

Señores.

MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA
 E.S.D

MINISTERIO DEL TRABAJO
 DIRECCION REGIONAL DE ANTIOQUIA
 RADICACION No. *Folios 18*
 RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
07 DIC 2018
Acel H:11:00
 Correspondencia

Asunto: CARTA REMISORIA

Estimado Director

Por medio de la presente, le informamos que estamos haciendo entrega de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre **Colombiana Kimberly Colpapel S.A Y SintraKCB**; acto que se realizó el día **29 de Noviembre de 2018**.

Se anexa formato de Depósito, Acta de instalación de la mesa, Acta de finalización de Etapa de Arreglo Directo y copia original de la Convención Colectiva 2018-2020.


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

Atentamente

Nicolás Arcesio Sánchez
 Presidente *7013301A*

R-17721

22228

 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 de Medellín

Número 1

CIUDAD	MEDELLIN	FECHA:	07	12	2018	HORA	10:00 a.m.
--------	----------	--------	----	----	------	------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	NICOLAS ARCESIO SANCHEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. 70.133.014		
CALIDAD	PRESIDENTE SINDICATO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 14 # 15-21 Local 203 – BARBOSA (ANT)		
No. TELÉFONO	3146478850	Correo Electrónico	sintrakcb@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO


HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.				
Y	Organización Sindical	X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	Sindicato De Trabajadores de Kimberly Clark Barbosa. "SINTRAKCB"				
CUYA VIGENCIA ES	01 DE NOVIEMBRE DE 2018 AL 31 DE OCTUBRE DE 2020				
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	67	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	
				Regional	
				Local	X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		N° Folios		11	

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.

LILA ADRIANA ZAPATA M
 Inspector de Trabajo de Medellín



NICOLAS ARCESIO SANCHEZ
 El Depositante 70133014

COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. Y SINTRAKCB

CONVENCIÓN COLECTIVA 2018 – 2020

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La EMPRESA COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. o como se llegare a denominar o llamar en un futuro, reconoce como único representante de los trabajadores sindicalizados o que en el futuro se llegaran a sindicalizar al SINDICATO DE TRABAJADORES DE KIMBERLY CLARK BARSOSA "SINTRAKCB" con Personería Jurídica número 015 de Noviembre 3 de 2016 o como se llegaren a denominar las partes en el futuro, y 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.

La EMPRESA se compromete a que si llegare a cambiar de denominación respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.

ARTICULO 2. PARTES CONTRATANTES. La presente convención colectiva se firma entre la Empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A, a quien en adelante nos referiremos como LA EMPRESA, y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. "SINTRAKCB". con Personería Jurídica número 015 de Noviembre 03 de 2016, a quien en adelante nos referiremos como EL SINDICATO.

En caso que LA EMPRESA llegare a tener algún cambio en su denominación se respetará y reconocerá la presente convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 3. NORMAS APLICABLES. 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 LA EMPRESA especialmente, las partes reconocen lo señalado en el Código de Conducta vigente de Kimberly-Clark en relación con 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. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN. La presente convención colectiva de trabajo regula las relaciones entre la EMPRESA y los trabajadores representados legalmente por EL SINDICATO con

1

personería jurídica No. 015 de Noviembre 3 de 2016 en el lapso comprendido entre 01 de Noviembre de 2018 al 31 de Octubre de 2020.

ARTICULO 5. 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 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.

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 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.

ARTICULO 6. CAMPO DE APLICACIÓN. 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. LA EMPRESA, y los que se sindicalicen en todo el territorio nacional. LA EMPRESA se compromete a que si llegare a cambiar de nombre respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.

ARTICULO 7. GARANTIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La EMPRESA respetando lo establecido en el Art. 25 del Decreto Ley 2651-65 subrogado por el Art. 6 de la Ley 50 de 1990 no despedirá a ningún trabajador sindicalizado desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, respetando los diferentes fueros de protección.

ARTICULO 8. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN Y CONGRESOS SINDICALES. 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.

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.

ARTICULO 9. PERMISOS PARA LAS ACTIVIDADES SINDICALES. 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 que tenga subdirectiva el SINDICATO.

Los permisos se concederán procurando no afectar la operación de la EMPRESA y los cuales se solicitarán con 48 horas de anticipación.

La EMPRESA entregará respuesta a cada solicitud de permiso sindical dentro de las 24 horas siguientes de recibida la solicitud a través del presidente o secretario de la organización sindical. La EMPRESA garantizará el quorum de liberatorio para la reunión mensual de junta directiva.

La EMPRESA otorgará el permiso para la asamblea garantizando el quorum mínimo decisorio, dicho permiso no podrá exceder las 4 horas.

ARTICULO 10. DERECHO DE INFORMACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL. Cada seis meses el Presidente de la EMPRESA o en su defecto su representante y el SINDICATO 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.

La reunión se citará con un mes de anticipación para que las partes acuerden la agenda.

Adicionalmente el SINDICATO y la EMPRESA por medio de dos representantes de las partes acordaran una reunión bimestral para seguimiento de la convención y el dialogo social.

En el año de presentación de pliego para negociación la EMPRESA facilitará al SINDICATO las estadísticas de utilización de beneficios convencionales respecto a sus afiliados.

ARTICULO 11. PERMISOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La EMPRESA dará permisos remunerados a la Comisión Negociadora de (1) una jornada de trabajo en las fechas que coincidan con la negociación y se compromete a programar a los negociadores solamente en el turno 1 o 2 desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo.

El alcance de este artículo será acordado en el acta de instalación de la negociación de cada pliego de peticiones que presente la organización sindical.

ARTICULO 12. CARTELERA. La EMPRESA mantendrá al SINDICATO tres (3) carteleras para la planta de Barbosa, para que sean administradas por los directivos del Sindicato y que estas sean instaladas en un lugar visible para todo el personal dentro de las instalaciones de la planta.

ARTICULO 13. AUXILIO AL SINDICATO. La EMPRESA entregará por única vez durante la vigencia de la presente convención, un auxilio por valor de 15 SMMLV con el fin de subvencionar el arriendo mensual y/o dotación de la oficina del SINDICATO, los cuales se pagarán a los 15 días siguientes a la firma de la convención.

La EMPRESA entregará al sindicato un auxilio mensual de por valor de 3,5 SMMLV.

ARTICULO 14. AUXILIO PARA DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES. Para impulsar las actividades culturales y deportivas que emprenda el SINDICATO, la EMPRESA destinará durante la presente vigencia de la convención un auxilio por la suma de Dos Millones de Pesos M/Cte (\$2.000.000), los cuales se pagarán a los 15 días siguientes a la firma de la convención.

ARTICULO 15. ALIMENTACION. La EMPRESA suministra de forma gratuita a todos sus trabajadores lo siguiente:

- 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.
- 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.
- 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.

Adicionalmente se proporcionará menú alternativo para desayuno, almuerzo y merienda.

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.

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.

La EMPRESA proporcionará servicio de café gratuito dentro de las instalaciones de la EMPRESA.

ARTICULO 16. TRANSPORTE. 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.

ARTICULO 17. VACANTES Y ASCENSOS.

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 fijaran los objetivos del nuevo cargo de acuerdo con el 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 y recibirán retroalimentación sobre los resultados del proceso.
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.

ARTICULO 18. TRASLADOS Y/O REEMPLAZOS. Cuando un trabajador(a) sindicalizado realice un reemplazo, por licencia, incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad con tiempo determinado, previa programación de la EMPRESA recibirá el 100% del salario correspondiente del

salario del cargo en el turno que se encuentra reemplazando. El tiempo de estos reemplazos se computará como periodo de entrenamiento para el caso de un ascenso.

ARTICULO 19. PERMISOS POR LUTO. A cada uno de los trabajadores en caso de fallecimiento de un miembro de su grupo familiar cobijado por los grados establecidos legalmente en el # 10 del Art. 57 del CST. Se le reconocerá el permiso legal vigente más dos (2) días hábiles remunerados con el 100% del salario base adicional a los establecidos por la ley.

ARTICULO 20. FONDO DE VIVIENDA. La EMPRESA establecerá un fondo rotativo para mejora o compra de vivienda por 300 millones de pesos que puede usarse de la siguiente manera:

1. Préstamos para los colaboradores afiliados al SINDICATO con más de tres años de antigüedad hasta de 50 SMMLV, según la capacidad de endeudamiento de la persona. Dicho préstamo implica todo el proceso incluyendo la hipoteca. Este préstamo no causa intereses y se descontará en 60 meses.

2. Préstamos para los colaboradores afiliados al SINDICATO con más de tres años de antigüedad hasta de 5.8 SMMLV 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 30 meses. Lo anterior teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento de la persona y el proceso de evaluación que establece el procedimiento.

PARAGRAFO: La EMPRESA reconocerá vía reembolso al trabajador el valor equivalente al costo de la deshipoteca al momento de cancelar el 100% de la deuda.

ARTICULO 21. OFERTA DE PRODUCTOS. La EMPRESA entregará de manera gratuita una oferta de producto cada dos meses, conformada por seis (6) productos de los que la EMPRESA comercializa en el mercado nacional teniendo en cuenta la disponibilidad del negocio, como ha sido la costumbre y procurando que esta sea en proporciones y cantidades similares en cada bimestre.

ARTICULO 22. PRIMA DE NACIMIENTO. La EMPRESA otorgará el beneficio de pañales a los trabajadores sindicalizados 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 recién nacido, una (1) paca de pequeño, tres (3) pacas de mediano, tres (3) cajas de toallas húmedas.
- Segunda entrega: cinco (5) pacas de grande, una (1) caja de toallas húmedas.
- Tercera entrega: cinco (5) pacas de extra grande, una (1) paca de extra extra grande, dos (2) cajas de toallas húmedas.

La entrega del producto se realizará de acuerdo con lo establecido por la política de maternidad definida por la EMPRESA.

ARTICULO 23. AUXILIOS EDUCATIVOS. La EMPRESA auxiliará anualmente a los hijos de sus trabajadores que cursan estudios con los siguientes valores:

- a. La suma de 7 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar.
- b. La suma de 12 SMDLV por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria.
- c. La EMPRESA entregará semestralmente 27 becas para los hijos de los trabajadores equivalentes a veintiocho (28) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV) dentro de los estudiantes hijos

de trabajadores que estén cursando estudios Técnicos, Tecnológicos y Pregrado Universitarios. Las becas serán entregadas a los 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 que hayan empatado. Para el segundo año de la vigencia de la presente convención, se entregarán 27 becas con las mismas condiciones mencionadas anteriormente. Para esto, el colaborador deberá presentar las calificaciones del estudiante durante las fechas establecidas por la EMPRESA.

d. La EMPRESA entregará doce (12) becas para estudios de educación superior entre los colaboradores que se encuentren cursando estudios Tecnológicos o pregrado universitario. Las becas serán equivalentes a 28 SMDLV. Las becas serán entregadas a los 12 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 que hayan empatado.

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.

En el caso en que las 12 becas asignadas a los colaboradores para estudios de tecnología o pregrado universitario no sean usadas por estos, se pueden otorgar para los hijos de los colaboradores. Si una vez otorgadas las becas con base en lo dicho en el punto anterior, quedan algunas disponibles, se otorgarán a los hijos de colaboradores que vayan a cursar primer semestre universitario, si los aspirantes a esta última opción son más que las disponibles, se asignarán mediante un sorteo.

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.

Pueden resultar beneficiarios padre o madre e hijo, desde que haya cupo y se cumplan con los requisitos expuestos.

ARTÍCULO 24. PRIMA DE MATRIMONIO. Los trabajadores sindicalizados que se encuentren al servicio de la EMPRESA y contraigan matrimonio, se les concederá cuatro (4) días calendario de permiso remunerado, asegurando que este se entregue desde el día de la ceremonia y una prima equivalente a 4 días de salario mínimo diario legal vigentes (4 días de SMDLV).

ARTÍCULO 25. PRIMA DE NAVIDAD. La EMPRESA en el transcurso del mes de diciembre de cada año pagará a cada trabajador sindicalizado 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.
- 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.

*Los beneficios extralegales establecidos en el otro si al contrato de trabajo firmado en 2013 no serán modificados por la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 26. PRIMA DE VACACIONES. En el momento en el que el trabajador(a) sindicalizado salga a disfrutar de su periodo de vacaciones anual, la EMPRESA le pagará la siguiente prima:

- Vacaciones que correspondan al primer año de labores cumplidas: diecinueve (19) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al segundo año de labores cumplidas: veintitrés (23) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al tercer año de labores cumplidas: veinticinco (25) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al cuarto año de labores cumplidas: veintisiete (27) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al quinto año de labores cumplidas: veintinueve (29) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al sexto año de labores cumplidas en adelante: treinta (32) días de salario ordinario.

*Los beneficios extralegales establecidos en el otro si al contrato de trabajo firmado en 2013 no serán modificados por la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 27. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

- Cuando un trabajador(a) cumpla cinco (5) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a quince (15) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)
- Cuando un trabajador(a) cumpla diez (10) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a diecinueve (19) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)
- Cuando un trabajador(a) cumpla quince (15) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veintidós (22) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)
- Cuando un trabajador(a) cumpla veinte (20) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinticinco (25) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)
- Cuando un trabajador(a) cumpla veinticinco (25) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veintisiete (27) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)
- Cuando un trabajador(a) cumpla treinta (30) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veintinueve (29) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)

*Los beneficios extralegales establecidos en el otro si al contrato de trabajo firmado en 2013 no serán modificados por la presente convención colectiva.

ARTICULO 28. AUXILIO DE JUBILACIÓN. 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 cinco (5) salarios básicos mensuales 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.

ARTICULO 29. PERMISO REMUNERADO. La EMPRESA concederá a los trabajadores como permiso remunerado los días veinticuatro (24) de diciembre, treinta y uno (31) de diciembre. 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 según ley vigente.

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

ARTICULO 30. DOMINGOS Y FESTIVOS. Cuando el trabajador(a) sindicalizado labore domingos o festivos previa programación y autorización de la EMPRESA, ésta le reconocerá fuera del recargo legal, un treinta por ciento (30%) sobre su salario ordinario.

ARTICULO 31. AUXILIO DE ANTEOJOS. El trabajador 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 médica expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado o formula medica expedida por un médico Particular y su correspondiente factura, otorgándose esta prestación por una sola vez en el año, en el caso que el empleado no tome este beneficio lo puede trasladar a sus padres, cónyuge o hijos.

Este auxilio desaparecerá cuando la EPS asuma este beneficio.

ARTICULO 32. 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.

ARTÍCULO 33. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO. Los trabajadores sindicalizados estarán protegidos con un seguro de vida equivalente a doce (12) salarios ordinarios por muerte natural y veinticuatro (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 por un valor de cuatro (4) SMMLV.

Para el auxilio funerario, el trabajador(a) deberá presentar a la EMPRESA el correspondiente certificado de defunción dentro de los 30 días siguientes al fallecimiento del familiar.

ARTICULO 34. AUXILIO DE SALUD. La EMPRESA otorgará al trabajador un auxilio por única vez en el año equivalente a seis (6) SMDLV no constitutivos de salario, que el trabajador podrá destinar a tratamientos o insumos para su salud no cubiertos por la EPS que se pagará en el mes de mayo.

ARTICULO 35. AUXILIO DE PATERNIDAD. La EMPRESA otorgará al trabajador sindicalizado dos (2) días hábiles adicionales al decretado por la ley vigente que regule la licencia de paternidad.

ARTICULO 36. PROCESOS DISCIPLINARIOS. La EMPRESA cumplirá con el debido proceso disciplinario según parámetros jurisprudenciales y legales vigentes a la fecha del mismo. Teniendo en cuenta los siguientes principios:

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 legalidad
4. Principio de Publicidad
5. Debe informarse al trabajador por escrito las conductas y presuntas faltas disciplinarias en las cuales se incurrió.
6. Presunción de inocencia
7. 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.
9. Principio de Inmediatez sin que se contrarié el proceso de defensa ni el proceso de investigación de las presuntas faltas y hechos relacionados.

ARTICULO 37. REMISIÓN DE FALTAS. Para efectos de ascensos o movimientos laterales, no se tendrá en cuenta las faltas leves cometidas de forma anterior a los dos años previos a la firma de la presente convención.

Para efecto de estudio de procesos disciplinarios y valoración de su posible conclusión no se tendrá en cuenta las faltas cometidas de forma anterior a los cuatro años previos a la firma de la presente convención.

ARTÍCULO 38. 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 al contrato a término indefinido, pagando al trabajador el valor que resulte más alto entre las dos (señalado en la tabla como indemnización legal).

Adicional a lo anterior, la EMPRESA liquidará y pagará una suma adicional de conformidad con la siguiente tabla (ver adjunto)

ANTIGÜEDAD	IMDEMNIZACION LEGAL	ADICIONAL	SEGURIDAD SOCIAL	EDAD MAS DE 40 AÑOS
De 0 a 1 año	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	1 Salarios básico mensuales	1 mes de seguridad social	1 salarios básico mensual y 1 mes seguridad social adicional

De 1 a 5 años	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	2 Salarios básicos mensuales	2 meses de seguridad social	1 salarios básico mensual y 1 mes seguridad social adicional
De 5 a 10 años	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	3 Salarios básicos mensuales	3 meses de seguridad social	1 salarios básico mensual y 1 mes seguridad social adicional
De 10 a 15 años	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	4 Salarios básicos mensuales	4 meses de seguridad social	1 salarios básico mensual y 1 mes seguridad social adicional
De 15 a 20 años	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	7 Salarios básicos mensuales	6 meses de seguridad social	2 salarios básico mensuales y 1 mes seguridad social adicional
De 20 a 25 años	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	8 Salarios básicos mensuales	6 meses de seguridad social	3 salarios básicos mensuales y 1 mes seguridad social adicional
25 años o más	Según termino fijo o indefinido, lo que más le convenga al trabajador	9 Salarios básicos mensuales	6 meses de seguridad social	3 salarios básicos mensuales y 1 mes seguridad social adicional

*No aplica para salarios integrales

ARTÍCULO 39. INCREMENTO SALARIAL. A partir del (1) primero de enero del año 2019 los salarios tendrán un aumento equivalente al incremento del salario mínimo legal decretado por el gobierno para dicho año, o el IPC decretado por el DANE para el año calendario 2018, cualquiera que sea más favorable para el trabajador afiliado al SINDICATO, más el 0.8%

A partir del primero (01) de enero del año 2020 los salarios tendrán un aumento equivalente al incremento del salario mínimo legal decretado por el gobierno para dicho año, o el IPC decretado por el DANE para el año calendario 2019, cualquiera que sea más favorable para el trabajador afiliado al SINDICATO, más el 0.9%.

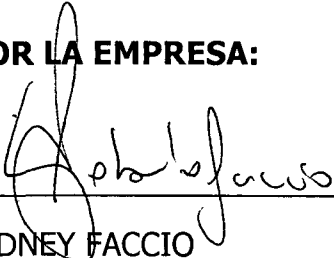
ARTICULO 40. VIGENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES Y DERECHOS ADQUIRIDOS. Las disposiciones contenidas en las convenciones anteriores firmadas con este sindicato que no hayan sido modificadas, eliminadas y/o denunciadas, conservaran su plena vigencia.

ARTICULO 41. PUBLICACIONES DE LA CONVENCION 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 entregaran cien (100) ejemplares adicionales.

Para constancia se firma el día 29/11/2018, siendo las 11:00 AM.

POR LA EMPRESA:

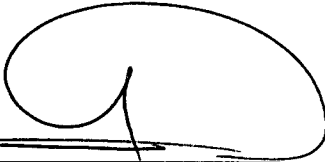


SIDNEY FACCIO

C.E. 603460

ADRIANA MOSRI (Ausente)

C.E.



RAMIRO GARCIA

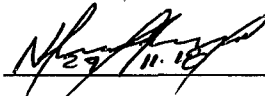
C.C 71'637.653



VANESSA CASTAÑEDA

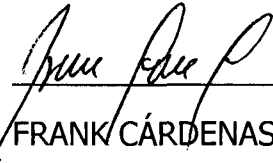
C.C 102074561

POR EL SINDICATO:


29/11/18

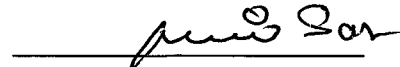
ARCESIO SANCHEZ

C.C 70133014



FRANK CÁRDENAS

C.C 70136309



JULIO ESCOBAR

C.C 70137703

2

**NEGOCIACION COLECTIVA- CONVENCION COLECTIVA
KIMBERLY – SINTRAKCB
ACTA DE INSTALACION**

En Barbosa, a los veintiséis (26) días del mes de Octubre de 2018 previa convocatoria, se reunieron en Planta Barbosa, Casa 1, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, a saber:

Negociadores

POR LA EMPRESA:

Principales: Sidney Faccio
Adriana Mosri
Ramiro García
Vanessa Castañeda
Ricardo Alonso

Suplentes: Octavio Villegas
Juan Reyes
Ana Cristina Medina

POR EL SINDICATO:

Principales: Arcesio Sanchez
Julio Escobar (Ausente)
Frank Cardenas

Suplentes: Gustavo Guerra
Eduar Cardona
Tomás Noreña

Asesores por el sindicato (Máx dos en mesa): Jorge William Marulanda, Juan Alberto Parra y Naudin Zuleta.

1. Las Comisiones negociadoras manifestaron tener plenos y suficientes poderes para negociar y su mejor disposición para llegar a acuerdos en esta negociación colectiva y en los términos más cordiales y razonables.
2. Se convino entre las partes dar inicio a la etapa de arreglo directo a partir del 01 de Noviembre hasta el 20 de Noviembre 2018.
3. Se convino llevar a cabo las reuniones en las siguientes fechas: 01, 02, 08, 09, 19 y 20 de Noviembre 2018, de 1:00 PM, a 5:00 PM. Para realizar estas

reuniones se tendrá previsto la casa 1 de Planta Barbosa; este horario y fechas son susceptibles de modificación de común acuerdo entre las partes. Se conviene que la próxima reunión será el 01 de Noviembre 2018.

- 4. A los miembros negociadores del sindicato se les reconocerá permiso remunerado de un (1) día acorde al turno en el que coincida con las fechas de negociación y adicionalmente los días 31 de Octubre, 7 de Noviembre y 16 de Noviembre de 2018. Los permisos son del día completo de la negociación para quienes participan de éstas (tres personas). La empresa se compromete a programar a los negociadores solamente en el turno 1 ó 2 a partir del día 29 de Octubre hasta el 20 de Noviembre 2018. En caso de llegar a un acuerdo y firma de convención colectiva el 9 de Noviembre 2018 o antes, se concederán dos (2) días de permiso remunerado para tomar en las fechas establecidas acordadas entre las partes. En caso de llegar a un acuerdo y firma de convención colectiva el 20 de Noviembre 2018 o antes, se concederá un (1) día de permiso remunerado para tomar en las fechas establecidas entre las partes. Adicional, se otorgará el día 14 de Noviembre 2018 para ejecutar la reunión con la junta directiva de SintraKCB, dicho permiso se otorgará siempre y cuando no se afecte la operación.
- 5. Se concederá a los miembros negociadores del sindicato, a título de auxilio sindical que tendrá como finalidad cubrir todos los gastos que se generan dentro de la etapa de arreglo directo, la suma correspondiente a cuatro millones de pesos (\$4.000.000). La compañía se compromete a realizar desembolso de esta suma a más tardar el día 1 de Noviembre 2018 previa entrega de una cuenta de cobro por parte del sindicato SINTRAKCB.

Handwritten signature and date: 26/11/18

Para constancia se firma, siendo las **11:00 AM**.

POR LA EMPRESA:

[Handwritten signature]

 SIDNEY FACCIO
 C.C. 603466

[Handwritten signature]

 ADRIANA MOSRI
 C.C. 394576

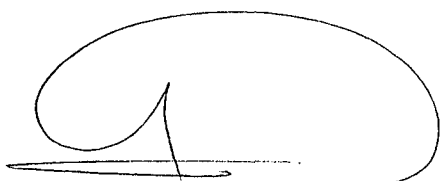
POR EL SINDICATO:

[Handwritten signature]

 ARCESIO SANCHEZ
 C.C. 70133014

[Handwritten signature]

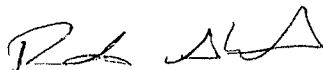
 TOMÁS NOREÑA
 C.C. 70327906



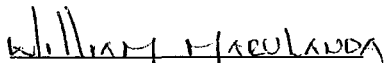
RAMIRO GARCIA
C.C 71'637.653



FRANK CARDENAS
C.C 70136304



RICARDO ALONSO
C.C 692133



JORGE MARULANDA
C.C 70.135.390



VANESSA CASTAÑEDA
C.C

William M

**NEGOCIACION COLECTIVA- CONVENCION COLECTIVA
KIMBERLY – SINTRAKCB
ACTA DE CIERRE DE ARREGLO DIRECTO SIN ACUERDOS**

En Barbosa, a los veinte (20) días del mes de Noviembre de 2018 previa convocatoria, se reunieron en Planta Barbosa, Casa 1, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, a saber:

Negociadores

POR LA EMPRESA:

Principales: Sidney Faccio
Adriana Mosri
Vanessa Castañeda
Ricardo Alonso
Ramiro Garcia

POR EL SINDICATO:

Principales: Arcesio Sanchez
Frank Cardenas
Julio Escobar

Asesores por el sindicato: Juan Parra, William Marulanda

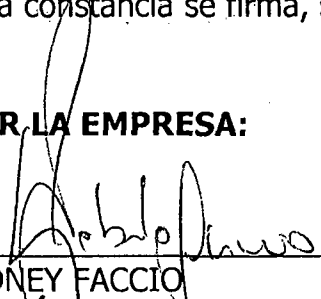
J.A.P

DECLARACION FINAL:


Después de seis (6) sesiones de trabajo, las partes finalizan la etapa de arreglo directo que se inició el pasado 26 de Octubre de 2018 y finaliza el día de hoy 20 de Noviembre 2018. A pesar de los esfuerzos y el dialogo constructivo entre las partes, y ante la ausencia de acuerdo se da por finalizada la etapa de arreglo directo y se dispone a depositar en el Ministerio de Trabajo, copia de esta acta de cierre.

Para constancia se firma, siendo el veinte (20) de Noviembre 2018.

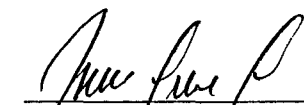
POR LA EMPRESA:



SIDNEY FACCIO
C.E. 603460


POR EL SINDICATO:

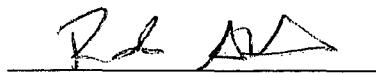

ARCESIO SANCHEZ
C.C 70133014

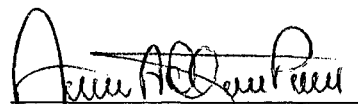

ADRIANA MOSRI
C.E. 304577

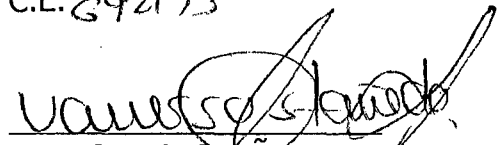

FRANK CARDENAS
C.C 70 136309

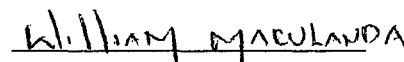

RAMIRO GARCIA
C.C 71'637.653


JULIO ESCOBAR
C.C 70 132703


RICARDO ALONSO
C.E. 692133


JUAN PARRA
C.C 71.648.982


VANESSA CASTAÑEDA
C.C 1020745614


WILLIAM MARULANDA
C.C 70-135.390