

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

**Dirección Territorial de ANTIOQUIA**  
**Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA**  
**Número 011**

<b>CIUDAD:</b>	<b>MEDELLIN</b>	<b>FECHA:</b>	<b>08</b>	<b>02</b>	<b>2016</b>	<b>HORA</b>	<b>4:20 P.M.</b>
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	<b>BEATRIZ ELENA PINEDA PINEDA</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>43517432</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>GERENTE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>Carrera 37 A No 8 - 43 Oficina 903 Medellín</b>		
<b>No TELEFONO</b>	<b>3540300</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>Ana.olarte@papelsa.com</b>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pacto Colectivo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Contrato Sindical</b>	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>PAPELES Y CARTONES S.A. PAPELSA</b>					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>	<input checked="" type="checkbox"/>				
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la Pulpa, para la fabricación del Cartón, el Papel y Derivados de estos Procesos y las Artes Gráficas de Colombia SINTRAPULCAR ✓</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>07/02/2016 - 06/02/2018</b>					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>110</b>	<b>AMBITO DE APLICACIÓN</b>			<b>Nacional</b>	<input type="checkbox"/>
					<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>
					<b>Local</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>			<b>No. Folios</b>			

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.

  
**BEATRIZ ELENA PINEDA PINEDA**  
 (Nombre y firma)  
 El Depositante

**PAPELSA**  
PAPELES Y CARTONES S.A.

rad. 41089  
eol 332100  
MARZO 4. 2016

sintrapalear 95 \$

Barbosa, 8 de febrero de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. 1797

MEDELLÍN

HORA 09 FEB 2016 4:10

RECIBIDO EN ESTA SECRETARÍA Y HORA

*PEU*

Correspondencia

Señores  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Medellín

Respetados señores:

Como Gerente de Recursos Humanos de Papeles y Cartones S.A. PAPELSA, deposito la Convención Colectiva que se firmó el 5 de febrero de 2016, la cual tiene una vigencia de dos (2) años, contados a partir del 7 de febrero del 2016 hasta el 6 de febrero de 2018

El total del personal de la Compañía es: 341  
Personal beneficiario de la Convención: 110

Aumento Salarial:

Primer año (2016): 7.60%  
Segundo Año (2017): I.P.C. + 0.67%  
Salario Mínimo: Valor hora \$5.581,13 - Valor Mensual \$1.358.056,37  
Federación: CUT SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA.

Cordialmente,



BEATRIZ ELENA PINEDA PINEDA  
Gerente Recursos Humanos

Atte Eli O.

OFICINAS MEDELLÍN  
CARRERA 37A No. 8 - 43  
ED. ROSE STREET OF. 903  
CONMUTADOR: 354 03 00  
FAX: 354 05 00  
A.A: 151479 PUENTE AÉREO

PLANTA BARBOSA (ANTIOQUIA)  
TRONCAL DEL NORDESTE No. 999-18  
CONMUTADOR: 405 70 00  
FAX: 406 27 88

PLANTA BOGOTÁ  
CALLE 32 # 125-90 FONTIBÓN HB  
CONMUTADOR: 548 50 00  
FAX: 418 66 67  
TELÉFONO VENTAS: 418 38 66

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En Barbosa, el viernes 5 de febrero de 2016, en la sala de reuniones de la Gerencia General de la Empresa Papeles y Cartones S.A. PAPELSA, los funcionarios Beatriz Eléna Pineda Pineda, Juan Ramón Ospina Macías, Andrés Posso Bergsneider y Rubén Darío Hincapié Corrales, en su condición de representantes de la Empresa Papeles y Cartones S.A. PAPELSA, de una parte y los señores, Jorge William Marulanda Mejía, Aldemar de Jesús Muñoz Londoño, y Juan Alberto Parra, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la Pulpa, para la Fabricación del Cartón, el Papel y Derivados de estos Procesos y las Artes Gráficas de Colombia SINTRAPULCAR, de la otra parte, con la finalidad de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos a que llegaron las partes el día 1° de febrero de 2016, dentro del proceso de contratación colectiva, surgido a consecuencia de la presentación de un pliego de peticiones por parte de la Organización Sindical a la Empresa, acuerdo con el cual finaliza el diferendo laboral y queda resuelto en su totalidad el pliego de peticiones.

Como Asesor de la Organización Sindical actuó el señor Néstor Darío Monsalve Castaño, representante de la CUT Subdirectiva Antioquia.

Como Asesor de la Organización Sindical actuó el señor Rubén Darío Carmona González, en representante de la Directiva Nacional de SINTRAPULCAR.

Los representantes de las partes actuaron con plenos, amplios y suficientes poderes para llegar al acuerdo convencional que se concreta en los siguientes términos.

### CAPITULO I

#### GENERALES

##### 1.1 CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios mediante contrato individual de trabajo a la Empresa Papeles y Cartones S.A. PAPELSA. Siempre que no se encuentren desempeñando alguno de los siguientes oficios: Gerente General, Gerentes, Superintendentes, Jefes de Producción, Jefes de Mantenimiento Mecánico,

*[Handwritten signature]*  
TAP

D

Eléctrico, Electrónico e Instrumentación, Jefe de Departamento o Sección, Ingenieros, Vendedores y Supervisores.

La Empresa pagará al Sindicato la suma de doce millones de pesos (\$12.000.000) por una sola vez, a título de compensación por posibles beneficios convencionales de que hagan uso personas excluidas de la Convención Colectiva de Trabajo por su campo de aplicación.

## **1.2 AUMENTO DE SALARIOS**

1.2.1 A partir del 1° de enero del 2016, la Empresa hará un aumento sobre los salarios básicos actuales a los trabajadores de todos los oficios que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo y durante el primer año de vigencia de la misma, equivalente a un siete punto sesenta por ciento (7.60%) diarios y por jornada ordinaria diurna.

1.2.2 A partir del 1° de enero del 2017, la Empresa hará un aumento salarial a los trabajadores de todos los oficios que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sobre los salarios básicos que estuvieren devengando en esa fecha y por jornada ordinaria diurna, equivalente al porcentaje que arroje el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) correspondiente al período enero 1° a diciembre 31 del 2016, incrementando éste en cero punto sesenta y siete por ciento (0.67%)

## **1.3 SALARIO MINIMO Y EN PERIODO DE PRUEBA**

Todo trabajador que se vincule a Papeles y Cartones S. A. PAPELSA, mediante contrato individual de trabajo, devengará durante el periodo de prueba el ciento por ciento (100%) del salario correspondiente al oficio para el cual fue contratado, el salario mínimo convencional de la Empresa será el correspondiente a la categoría uno (1).

## **1.4 SISTEMA DE CONTRATACIÓN:**

El sistema de contratación en Papeles y Cartones S.A. PAPELSA, se efectuará en los términos de la Legislación Laboral Colombiana.

**1.5 CURSOS DE APRENDIZAJE EN EL SENA**

Para llenar las cuotas de aprendices, fijadas por el Sena a la Empresa, ésta preferirá a los hijos y hermanos de sus trabajadores, siempre y cuando hubiesen resultado preseleccionados por el Sena.

Terminado el contrato de aprendizaje y existiendo vacantes en los oficios para los cuales se dio la preparación, la Empresa, en igualdad de condiciones y dentro de un proceso normal de selección, preferirá el estudiante del Sena.

**1.6 SALARIO DE APRENDICES DEL SENA**

Los aprendices del Sena devengarán durante el término de duración del contrato de aprendizaje el salario determinado en las normas legales pertinentes y en los respectivos contratos de aprendizaje.

**1.7 PROMOCIONES, VACANTES Y REEMPLAZOS TEMPORALES.**

Las vacantes que se presenten, serán llenadas por promoción del personal de la misma sección o departamento, de oficios y salarios iguales o inferiores, que llenen a juicio de la Empresa los requisitos establecidos para el cargo. Para estos fines la Empresa efectuará a los aspirantes los exámenes teóricos y prácticos basados en el cargo vacante. La Empresa fijará oportunamente en las carteleras el cargo vacante. La calificación para la promoción se hará de acuerdo a los siguientes porcentajes: examen práctico 60%, examen teórico 30% y antigüedad 10%. El examen se aprobará con un porcentaje mínimo del 60%. Los trabajadores que aspiren y se sientan capacitados se deben inscribir en la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fijación de la cartelera.

La Empresa sistematizará los exámenes mediante la elaboración de cuestionarios preestablecidos y resueltos, los cuales serán escogidos al azar por los aspirantes a llenar las vacantes. El diseño, implementación y control de este sistema estará a cargo del Departamento de Desarrollo Humano.

Cuando la Empresa considere necesario reemplazar una vacante, fijará una circular en las carteleras por el término de diez (10) días, para que los aspirantes se inscriban ante el Departamento de Desarrollo Humano. Dentro de los diez (10) días siguientes se realizará el examen respectivo, el cual será calificado y será seleccionada la persona que obtenga el mayor puntaje para tal promoción, dentro de los cinco (5) días siguientes.

*J.A.P*

D

La Empresa hará entrega a la Organización Sindical del cuestionario resuelto durante la realización del mismo. Los exámenes resueltos por los candidatos se entregarán en fotocopia a un representante del Sindicato, una vez finalizados.

La adjudicación de la vacante se hará mediante comunicación dirigida a la persona seleccionada con copia a la hoja de vida, en la cual se le informará el salario y la fecha de iniciación del periodo de prueba. La promoción tendrá carácter temporal por dos (2) meses, periodo dentro del cual si el trabajador no se desempeña satisfactoriamente para la Compañía será regresado a su oficio y salario original.

Si los exámenes realizados a los trabajadores inscritos muestran que ningún aspirante reúne los requisitos para el cargo, la Empresa podrá llenar la vacante contratando personal externo a ella.

Cuando un trabajador sea transferido temporalmente a un oficio de clase y salario superior, por razones de incapacidades, vacaciones, licencias, suspensiones, etc., le será reconocida la diferencia salarial existente entre el oficio para el cual es temporalmente transferido y el oficio del cual es titular, a partir del momento de la transferencia siempre y cuando ésta sea de un (1) día completo.

En caso de que el reemplazo temporal sea superior a dos (2) meses por las circunstancias anotadas, esta situación no implicará cambio de oficio, y por lo tanto, el trabajador regresará a su oficio anterior y al básico que tenía asignado, una vez desaparezca la causa que originó la transferencia temporal, sin que el cambio implique desmejora en su oficio o salario.

Cuando el trabajador reemplazado saliere definitivamente del oficio, bien sea por traslado a otro oficio o retiro de la Empresa, el reemplazante temporal, será nombrado definitivamente en propiedad a partir de los dos (2) meses continuos de haber estado realizando el reemplazo.

## **1.8 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

La Empresa reconocerá al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la Pulpa, para la Fabricación del Cartón, el Papel y Derivados de estos Procesos y las Artes Gráficas de Colombia SINTRAPULCAR, con personería jurídica N°. 06830 de diciembre 5 de 1979 como representante de sus trabajadores de conformidad con la Ley. De acuerdo con el anterior reconocimiento, la Empresa respetará el libre ejercicio de los derechos de asociación sindical y de contratación colectiva, consagrados en las normas legales que regulan la materia, sin discriminación del sistema de vinculación contractual que existe en la misma.

## 1.9 VIGENCIA Y DURACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años (2), que empezarán a contarse a partir del 7 de febrero del 2016, o sea que expirará el día 6 de febrero del 2018.

## 1.10 DENUNCIA

La denuncia de esta Convención se efectuará por cualquiera de las partes en los términos de la Ley.

# CAPITULO II

## ESTABILIDAD Y NORMAS DISCIPLINARIAS

### 2.1 TABLA DE INDEMNIZACIÓN

Quando la Compañía haga uso del artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, procederá al pago de la siguiente indemnización:

- 2.1.1 Ciento un (101) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio superior a dos (2) meses y no mayor a un (1) año.
- 2.1.2 Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5), se le pagará treinta y siete (37) días adicionales de salario sobre los ciento un (101) días básicos del literal 2.1.1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- 2.1.3 Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagará cuarenta y dos (42) días adicionales de salario sobre los ciento un (101) días básicos del literal 2.1.1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

J.A.P.

D

2.1.4 Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios continuos, se le pagará cuarenta y ocho (48) días adicionales de salario sobre los ciento un (101) días básicos del literal 2.1.1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

## 2.2 **NORMAS DISCIPLINARIAS**

El régimen disciplinario de la Empresa se regirá de conformidad con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, del Reglamento Interno de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.

### 2.2.1 **Retardos al Trabajo**

El retardo en la hora de entrada al trabajo sin justa causa, implica:

- Por la primera vez, llamada de atención en forma escrita
- Por la segunda vez, llamada de atención en forma escrita
- Por la tercera vez, suspensión de un (1) día
- Por la cuarta vez, suspensión de dos (2) días
- Por la quinta vez, suspensión de tres (3) días
- Por la sexta vez, suspensión de tres (3) días
- Y por la séptima vez, el despido

La Empresa concederá a los trabajadores un plazo adicional para ingresar a laborar en los diferentes turnos, siempre y cuando el trabajador que no pueda utilizar el medio normal de transporte, se presente a la portería dentro del lapso señalado a continuación:

Residentes en los municipios de Medellín, Bello y Copacabana, una hora y quince minutos.

Residentes en el municipio de Girardota, una hora.

Residentes en el municipio de Barbosa, ubicado fuera del perímetro urbano, cuarenta y cinco minutos.

Residentes dentro del perímetro urbano del municipio de Barbosa, treinta minutos.

Residentes en el municipio de Envigado e Itagüí, una hora y treinta minutos.

### 2.2.2 Faltas Injustificadas al Trabajo

La falta total al trabajo en cualquiera de los turnos asignados, sin justa causa, implica:

Por la primera vez, llamada de atención escrita  
 Por la segunda vez, suspensión de un (1) día  
 Por la tercera vez, suspensión de tres (3) días  
 Por la cuarta vez, suspensión de tres (3) días  
 Por la quinta vez, suspensión de cuatro (4) días  
 Y por la sexta vez, el despido

### 2.2.3 Faltas Contra la Disciplina

Cuando el trabajador incurriere en cualquier falta contra las disposiciones contractuales, convencionales, de laudos arbitrales o del Reglamento Interno de Trabajo, indistintamente cual fuere, diferente a retardos y faltas injustificadas al trabajo y no suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo, habrá lugar:

Por la primera vez, llamada de atención por escrito  
 Por la segunda vez, llamada de atención por escrito  
 Por la tercera vez, suspensión de tres (3) días  
 Por la cuarta vez, suspensión de cuatro (4) días  
 Y por la quinta vez, el despido

Previamente a la aplicación de sanciones disciplinarias a un trabajador por presunta falta que no origine el despido, el Jefe Inmediato o Mediato lo informará por escrito a la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de comisión de la falta.

Dentro de este término la Gerencia de Recursos Humanos, entregará a la Organización Sindical copia del informe.

Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación del informe sobre la presunta falta cometida, la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos citará al trabajador a una reunión disciplinaria, asistido por dos (2) representantes del Sindicato, en la forma como lo ordena la Ley. Esta reunión se efectuará dentro de los cuatro (4) días hábiles inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la citación, a fin de escuchar los descargos del trabajador.

Si el trabajador no se presenta en el día y la hora señalada a dar los descargos, se presume que acepta los cargos y en consecuencia le será aplicada la respectiva sanción. Si al presentarse el trabajador a la

*J. A. P.*

D

audiencia de descargos, no pudiere ser atendido por razones de la Empresa, se le citará nuevamente, a otra, la cual se realizará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. En caso de que esta segunda audiencia no se pudiere realizar por razones de la Empresa, terminará el procedimiento.

La Dirección del procedimiento radica en cabeza de la Empresa y será de su competencia practicar todas las pruebas que estima conducentes para clarificar los hechos materia de la reunión disciplinaria, previamente a la emisión de la resolución correspondiente, la cual será notificada al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la fecha de la realización de la audiencia de descargos en la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos. En caso de que la resolución no se notifique dentro de los seis (6) días hábiles quedará sin validez:

Los términos enumerados anteriormente se interrumpen en caso de que el trabajador se encuentre disfrutando de descanso, en vacaciones o incapacitado.

Las suspensiones al trabajo serán en días continuos y no afectarán la liquidación del dominical o festivo.

#### **2.2.4 Caducidad de Faltas**

Cuando un trabajador en un lapso de diez (10) meses no cometa ninguna falta contra la disciplina en general, la próxima que cometa se considerará como primera y no se tendrán en cuenta las anteriores.

#### **2.2.5 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 aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

## CAPITULO III

### PRESTACIONES EXTRALEGALES

#### 3.1 AGUINALDO

La Empresa pagará al trabajador que se encuentre trabajando el 1º de diciembre de cada año, un aguinaldo equivalente a treinta y dos (32) días de salario promedio devengado por el trabajador en el respectivo semestre, en proporción al tiempo trabajado durante el segundo semestre, del respectivo año.

El aguinaldo se seguirá teniendo en cuenta para la liquidación de cesantías.

#### 3.2 PRIMA DE VACACIONES

La Empresa pagará al trabajador una prima de vacaciones al momento de salir a disfrutar del periodo de descanso, equivalente a treinta y tres (33) días de salario, liquidados al promedio de lo devengado por el trabajador en los últimos seis (6) meses de trabajo y excluyendo el devengado en días de descanso obligatorio y en horas extras.

Cuando un trabajador que haya cumplido el año de servicios no pueda hacer uso de sus vacaciones por disposición o determinación de la Empresa, la prima de vacaciones le será acumulada junto con sus vacaciones, para pagárselas cuando haga uso de ellas. En estos casos, si el trabajador se retirare voluntariamente de la Empresa o fuere despedido por ésta, sin justa causa, se le pagará la prima de vacaciones junto con los periodos completos de vacaciones a que tenga derecho.

Cuando un trabajador haya laborado seis (6) o más meses y se retire de la Empresa por cualquier causa, se pagará la prima de vacaciones en forma proporcional al periodo trabajado.

Si la Empresa exige por razones de servicio la compensación del descanso por pago en dinero, también pagará la prima de vacaciones, en proporción a los días compensados.

En caso de que por norma legal posterior se establezca la prestación aquí pactada se aplicará la más favorable al trabajador, pero en ningún caso se pagarán simultáneamente las dos. Las partes contratantes declaran

*J.A.P.*



expresamente que la prima de vacaciones no tiene naturaleza de salario y no se tendrá en cuenta en ningún caso para la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones.

### **3.3 PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

- 3.3.1 Para los trabajadores que cumplan diez (10) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a cincuenta y tres (53) días de salario básico.
- 3.3.2 Para los trabajadores que cumplan quince (15) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a sesenta (60) días de salario básico.
- 3.3.3 Para los trabajadores que cumplan veinte (20) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a sesenta y seis (66) días de salario básico.
- 3.3.4 Para los trabajadores que cumplan veinticinco (25) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a sesenta y siete (67) días de salario básico.
- 3.3.5 Para los trabajadores que cumplan treinta (30) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a sesenta y siete (67) días de salario básico.
- 3.3.6 Para los trabajadores que cumplan treinta y cinco (35) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a setenta (70) días de salario básico
- 3.3.7 Para los trabajadores que cumplan cuarenta (40) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a setenta (70) días de salario básico

### **3.4 FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA**

La Empresa creará dos Fondos Rotatorios de Vivienda, uno para compra de vivienda por la suma de doscientos veintisiete millones de pesos (\$227.000.000) y otro para mejora de vivienda por la suma de doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000) durante toda la vigencia de la Convención Colectiva de

Trabajo con el fin de dar solución a los problemas de vivienda, de conformidad con la reglamentación actual de la Empresa.

El Sindicato designará un delegado, quien podrá intervenir ante la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos para conocer la marcha del Fondo y solicitar la información pertinente a su funcionamiento. La Empresa suministrará la información respectiva cada mes.

Los préstamos se concederán de acuerdo con la reglamentación vigente y los intereses en general serán del seis por ciento (6%) anual más el uno por ciento (1%) para seguro, para los préstamos de vivienda nuevos.

Los intereses cargados a las deudas respectivas, incrementarán el saldo del Fondo Rotativo de Vivienda.

**3.4.1 Cuantía de los Préstamos**

- 3.4.1.1 Para compra de casa hasta veintinueve millones cuatrocientos mil pesos (\$29.400.000)
- 3.4.1.2 Para compra de lote y construcción en el mismo hasta veintiséis millones seiscientos cincuenta mil pesos (\$26.650.000)
- 3.4.1.3 Para construcción en lote propio hasta veinticuatro millones de pesos (\$24.000.000)
- 3.4.1.4 Para reparaciones locativas hasta once millones novecientos mil pesos (\$11.900.000)
- 3.4.1.5 Para cancelación de obligaciones hipotecarias con corporaciones de ahorro y vivienda hasta veintidós millones ochocientos mil pesos (\$22.800.000), menos la deuda contraída con la Empresa al momento del préstamo. La persona beneficiada deberá acreditar la deuda contraída con las entidades crediticias.
- 3.4.1.6 Al personal que tuviere entre dos (2) y cuatro (4) años de vinculación laboral, se le podrá prestar por concepto de vivienda hasta cinco millones de pesos (\$5.000.000).

Los trabajadores beneficiados por el fondo de vivienda por una cuantía hasta once millones novecientos mil pesos (\$11.900.000), garantizarán el préstamo mediante un pagaré debidamente elaborado y registrado. Los préstamos efectuados por cuantías superiores se garantizarán con hipoteca.

La tramitación de los préstamos de vivienda se efectuará directamente por el trabajador en el municipio de Barbosa, a excepción de la firma de documentos que se efectuará en la ciudad de Medellín.

*[Handwritten signature]*  
J.A.P

### **3.5 FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA**

La Empresa incrementará el Fondo de Calamidad Doméstica a la suma de setenta y ocho millones de pesos (\$78.000.000). Se entenderá por Calamidad doméstica todo hecho imprevisto, ajeno a la voluntad del trabajador que afecte su presupuesto familiar sin que el trabajador disponga de los recursos económicos necesarios para atenderla, como: Consulta médica y de hospitalización, despacho de fórmulas, exámen de laboratorio y rayos X, gastos de hospitalización y cirugía, gastos de entierro, robo de enseres domésticos, incendio, inundación y otros hechos graves ocurridos en la residencia del trabajador, gastos especiales de transporte por cambio de residencia e incapacidad del trabajador.

La anterior descripción de casos de Calamidad Doméstica no es taxativa y podrá hacerse extensivo este concepto a otros casos similares a juicio del Gerente General, Gerente de Planta o Gerente de Recursos Humanos.

Los préstamos menores de un millón de pesos (\$1.000.000) no requerirán documento de garantía. Los préstamos hasta un millón de pesos (\$1.000.000) se amortizarán en sesenta (60) semanas. Los préstamos mayores de un millón de pesos (\$1.000.000) se amortizarán en ochenta (80) semanas.

Los préstamos mayores de un millón de pesos (\$1.000.000) requerirán documento de garantía. Por ningún motivo se cobrarán intereses sobre deudas provenientes del Fondo de Calamidad Doméstica.

En todos los casos el solicitante del préstamo deberá acreditar la respectiva calamidad doméstica, así como el parentesco y la dependencia económica.

A juicio del Gerente General de la Empresa, Gerente de Planta o Gerente de Recursos Humanos, se podrá conceder o no permiso remunerado cuando los trabajadores no asistan a su trabajo por atender los asuntos de información doméstica a que se hace referencia en el presente numeral.

El Sindicato designará un delegado quien podrá intervenir ante la Oficina de la Gerencia de Recursos Humanos para conocer la marcha del Fondo y solicitar la información pertinente a su funcionamiento. La Empresa suministrará la información respectiva cada mes, en forma escrita y detallada.

### 3.6 AUXILIOS PARA EDUCACIÓN

La Empresa concede los siguientes auxilios, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando el trabajador acredite tener hijos estudiando en preescolar, primaria, secundaria o universidad, los cuales se pagarán al iniciarse el año escolar.

#### 3.6.1 Becas para Preescolar

La Empresa concederá treinta y seis (36) becas por un valor de ciento sesenta mil pesos (\$160.000) anuales cada una, para ser rifadas entre los hijos de los trabajadores mayores de cuatro (4) años que acrediten estar matriculados en preescolar.

#### 3.6.2 Becas para Estudios Primarios

Por una sola vez al año ciento sesenta mil pesos (\$160.000) por cada hijo que esté cursando estudios primarios cualquiera que sea el número de hijos por trabajador.

#### 3.6.3 Becas para Estudios Secundarios

Se concederán 160 becas de doscientos cinco mil pesos (\$205.000) anuales cada una, para ser adjudicadas entre los trabajadores que acrediten tener hijos en secundaria y de acuerdo con sus condiciones socio-familiares. Este pago se hará una sola vez. Tendrán derecho a la adjudicación de las becas tanto los trabajadores como sus hijos.

#### 3.6.4 Becas para Estudios Tecnológicos, Universitarios y Educación No Formal

Se entregarán cuarenta (40) becas de doscientos sesenta mil pesos (\$260.000) cada una por semestre académico, para ser adjudicadas entre los trabajadores que acrediten tener hijos en universidad. Tendrán derecho a la adjudicación de las becas tanto los trabajadores como sus hijos.

#### 3.6.5 Préstamos

De acuerdo con las necesidades que se demuestren con motivo de la iniciación del año escolar, los trabajadores podrán solicitar préstamos de estudio con cargo al Fondo de Calamidad Doméstica establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los préstamos que se efectúen por este concepto no causarán intereses.

*[Handwritten signature]*  
J.A.P

D

### 3.7 AUXILIOS ESPECIALES Y PERMISOS

#### 3.7.1 Matrimonio

La Empresa auxiliará por una sola vez con la suma de ciento ochenta mil pesos (\$180.000) al trabajador que contraiga matrimonio conforme a la legislación civil o eclesiástica. En este caso se le concederá al trabajador seis (6) días de permiso remunerado.

#### 3.7.2 Prima de Maternidad

La Empresa reconocerá al trabajador amparado por esta Convención una prima de ciento ochenta mil pesos (\$180.000), en caso de nacimiento de un hijo legítimo o natural legalmente reconocido. En caso de aborto después de tres (3) meses de embarazo de la esposa del trabajador, se reconocerá una prima de ciento ochenta mil pesos (\$180.000). En todos estos casos el trabajador deberá presentar la correspondiente certificación médica del ISS o EPS en debida forma.

#### 3.7.3 Auxilio en el evento de Mortinato

La Empresa reconocerá al trabajador amparado por esta Convención en el evento de nacer muerto un hijo una prima de ciento veintisiete mil pesos (\$127.000) y un permiso por tres (3) días remunerados de acuerdo con el turno en que se encuentre laborando el trabajador al momento de ocurrir la calamidad. Se entiende para este caso que no se trata de aborto, sino de que a los nueve (9) meses, luego de la concepción la criatura nazca muerta. El pago de esta prima excluye el pago de la prima de maternidad, aborto o muerte del hijo.

#### 3.7.4 Muerte del Trabajador

La Empresa pagará a los beneficiarios de las prestaciones sociales del trabajador fallecido un auxilio de un millón setenta mil pesos (\$1.070.000).

#### 3.7.5 Auxilios por muerte de Familiares

La Empresa concederá un auxilio por muerte de familiares, así:

3.7.5.1 **Por muerte del cónyuge e hijos**, trescientos cuarenta y ocho mil pesos (\$348.000).

3.7.5.2 **Por muerte del padre o de la madre**, se reconocerá a uno de los hijos (en caso de que hubiere varios trabajadores dentro de la Empresa), doscientos noventa mil pesos (\$290.000).

3.7.5.3 **En caso de muerte de hermanos** y sólo a uno en caso de que hubiere varios trabajando en la Empresa, se

reconocerá un auxilio de ciento treinta y tres mil pesos (\$133.000). Si la muerte del hermano ocurre fuera del municipio de Barbosa, se concederá un (1) día adicional de permiso.

**3.7.6 Permisos**

**3.7.6.1 Permisos por Calamidad Doméstica**

En caso de cirugía del cónyuge, hijos y padres se concederá al trabajador amparado por esta Convención un (1) día de permiso remunerado.

En caso de hospitalización del cónyuge e hijos, se concederá al trabajador amparado por esta Convención dos (2) días continuos de permiso.

En caso de hospitalización del Padre o de la Madre, se concederá al trabajador amparado por esta Convención un (1) día de permiso remunerado. La hospitalización deberá acreditarse con la correspondiente certificación de la entidad donde se encuentre hospitalizado.

En caso de fallecimiento de los padres legítimos o naturales, de la esposa o compañera permanente y legalmente reconocida o de un hijo legítimo o natural reconocido, la Empresa reconocerá permisos remunerados así:

- 3.7.6.1.1 Si la muerte ocurre en el municipio de Barbosa el permiso será de dos (2) días.
- 3.7.6.1.2 Si la muerte ocurre dentro de cualquiera de los demás municipios del Valle de Aburrá, el permiso será de tres (3) días.
- 3.7.6.1.3 Si la muerte ocurre fuera del Valle de Aburrá, el permiso será de cuatro (4) días.

Para los trabajadores de Santafé de Bogotá en caso de fallecimiento de los padres legítimos o naturales, de la esposa o compañera permanente y legalmente reconocida o de un hijo legítimo o natural reconocido, la Empresa reconocerá permisos remunerados así:

- A** Si la muerte ocurre en el municipio de Fontibón el permiso será de dos (2) días.

- B** Si la muerte ocurre dentro de cualquiera de los demás municipios del Distrito Especial de Santafé de Bogotá, el permiso será de tres (3) días.
- C** Si la muerte ocurre fuera del Distrito Especial de Santafé de Bogotá, el permiso será de cuatro (4) días.

En casos especiales el Gerente de Planta ampliará los permisos establecidos en esta cláusula, cuando las circunstancias así lo requieran.

La muerte deberá acreditarse con la correspondiente partida de defunción. En casos de nacimiento de un hijo legítimo o natural reconocido se concederá permiso remunerado por tres (3) días.

En caso de aborto después de tres meses o más de embarazo de la esposa o compañera permanente y legalmente reconocida, se concederá un permiso de tres (3) días. En todos estos casos el trabajador deberá presentar el certificado del médico especialista del ISS o EPS correspondiente.

En caso de fallecimiento de un hermano, la Empresa reconocerá permiso remunerado de un (1) día.

En todos los casos de permisos remunerados por Calamidad Doméstica previstos en la Convención Colectiva Vigente, si el trabajador se encuentra laborando, se puede retirar de la Empresa y el permiso se concederá a partir del día siguiente.

Todos los permisos se remunerarán de acuerdo con el turno en que se encuentre laborando el trabajador.

En caso de que el permiso coincida con el descanso compensatorio, la Empresa correrá este descanso compensatorio dentro de la misma semana.

En casos especiales, el Gerente de Planta ampliará este permiso, cuando las circunstancias así lo requieran.

**3.7.6.2 Permisos para el ISS, EPS**

La Empresa dará permiso remunerado al básico del oficio al trabajador que requiera acudir a cita o consulta médica en el ISS, en Barbosa. Estos permisos serán hasta por un máximo de dos horas y media (2:30), de acuerdo con el tiempo empleado en la consulta.

Para cumplir citas al ISS, EPS o ARP correspondiente en Medellín o en Belló para los trabajadores que laboren en Barbosa, se concederá un permiso remunerado al básico del oficio hasta por ocho (8) horas, de acuerdo con el tiempo empleado para la consulta.

En todos los casos el trabajador deberá presentar la tarjeta de servicios con las anotaciones de la hora de entrada y la hora de salida del consultorio del ISS, EPS o ARP correspondiente, así como la fórmula del médico que atendió la consulta.

Los permisos de que trata esta cláusula se concederán siempre y cuando el trabajador esté laborando o tenga que trabajar durante el tiempo en que se presentó la necesidad del permiso.

**3.7.7 Deportes**

La Empresa estimulará, dentro de sus posibilidades, la práctica del deporte. Con este fin destinará la suma de diez millones trescientos mil pesos (\$10.300.000) para cada año de vigencia de la Convención, los cuales serán entregados el primero de abril. Estos dineros serán entregados al Tesorero del Sindicato.

**3.7.8 Accidente Deportivo**

Mientras el ISS, EPS o ARP correspondiente conceptúe que la lesión resultante al trabajador en la práctica de algún deporte, dentro de las instalaciones de la Empresa, o en representación de la misma, es accidente de trabajo, la Empresa lo informará como tal.

*JAP*

L

### **3.7.9 Anteojos**

La Empresa auxiliará, por una sola vez, con la suma de ciento ochenta y dos mil pesos (\$182.000) al trabajador a quien el ISS, la EPS o la ARP correspondiente le formulen anteojos.

Igualmente se aceptarán fórmulas de especialistas en oftalmología.

En caso de ruptura de los anteojos recetados, por causa de accidente de trabajo, se reconocerá el valor total de los mismos. Si el trabajador tuviere que cambiar los lentes por nueva formulación, se reconocerá el valor total de los lentes.

Cuando el trabajador por exigencia de las normas de seguridad requiera gafas de seguridad con lentes formulados, la Empresa los suministrará independientemente del auxilio óptico a que tiene derecho el trabajador para los lentes de uso personal.

### **3.7.10 Cafetería**

La Empresa suministrará en todos los turnos una comida que consiste en: sopa, arroz, proteico (carne, pollo, pescado), energético, arepa y dos bebidas.

A los trabajadores que doblen sus turnos, se les suministrará la alimentación en forma gratuita. Se conserva el precio de doce pesos (\$12.00) por comida.

### **3.7.11 Vestidos y Zapatos**

La Empresa dará tres (3) vestidos y tres (3) pares de zapatos de trabajo de buena calidad a cada trabajador, anualmente. El trabajador deberá usar estos implementos de trabajo dentro de su turno.

Al personal que por normas de seguridad deba utilizar botas y/o zapatos con puntera metálica, se le dará una dotación, diferente a la del resto de los trabajadores consistente en un (1) par de botas o zapatos de seguridad y tres (3) pares de zapatos de trabajo.

Esta dotación es en forma anual y excluye la entrega de la dotación general que se da a los demás trabajadores.

El personal que desempeña habitualmente sus funciones en el departamento de mantenimiento mecánico excluyendo los adscritos a los departamentos eléctrico, electrónico e instrumentación, recibirá

un vestido de trabajo adicional. Igualmente quienes desempeñen sus funciones en sostenimiento de edificios y operarios de montacargas, recibirán un vestido de trabajo adicional.

### **3.7.12 Auxilios Especiales para Pensionados por Vejez**

Cuando un trabajador se pensione estando al servicio de la Empresa, ésta le otorgará por una sola vez una bonificación especial por un valor de un millón trescientos mil pesos (\$1.300.000). Bonificación esta que no será salario, ni se computará como factor de salario para ningún efecto.

### **3.7.13 Auxilios Especiales para Pensionados por Invalidez**

Igualmente, a partir de la firma de la presente Convención cuando el ISS, la EPS o la ARP correspondiente, notifique una resolución mediante la cual se conceda a un trabajador la pensión de invalidez permanente total o gran invalidez que le impida continuar laborando al servicio de la Empresa, ésta le dará un reconocimiento a la terminación del contrato de trabajo y por una sola vez de un millón trescientos mil pesos (\$1.300.000); no constitutivos de salario para ningún efecto legal.

### **3.7.14 Bonificación Especial**

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención, la Empresa pagará a cada uno de los trabajadores vinculados a la fecha de la firma y amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima especial y por una sola vez, equivalente a la suma de doscientos siete mil pesos (\$207.000).

Esta bonificación no constituye salario para ningún efecto.

### **3.7.15 Edición Convención**

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará a cada uno de sus trabajadores un folleto de la misma, igualmente entregará la cantidad de 200 ejemplares a la Organización Sindical.

### **3.7.16 NORMA GENERAL**

Los auxilios, primas y demás beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva no tienen la naturaleza de salarios y por consiguiente no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones, ni para ningún otro efecto legal.

J.A.P.

Las primas y bonificaciones establecidas en la presente Convención Colectiva, serán imputables a las que eventualmente puedan llegar a establecerse por disposición de autoridad competente.

## **CAPITULO IV**

### **VARIOS**

#### **4.1 INCAPACIDADES DEL ISS, EPS O ARP CORRESPONDIENTE**

Al trabajador que haya laborado el turno completo y fuese incapacitado por el ISS, EPS o ARP correspondiente, se le pagará la diferencia entre lo que reconozcan dichas entidades y el turno laborado.

La Empresa pagará a sus trabajadores las dos terceras (2/3) partes del salario base de la respectiva categoría del ISS, EPS o ARP correspondiente, en caso de incapacidad por enfermedad no profesional inferior a cuatro (4) días expedidas por médicos de dichas entidades y siempre que éstas no las paguen.

La Empresa revisará el caso de aquellos trabajadores que presenten incapacidades frecuentes o repetitivas de uno (1) o dos (2) días por enfermedad común. Si hubiere alguna duda sobre la necesidad de la incapacidad, la Empresa se abstendrá de hacer el reconocimiento mencionado antes.

Las incapacidades del ISS, EPS o ARP correspondiente, continuas entre cuatro (4) y nueve (9) días, serán reajustadas por la Empresa hasta el ochenta y cinco por ciento (85%) del salario básico del oficio.

Las incapacidades del ISS, EPS o ARP correspondiente, continuas entre diez (10) y quince (15) días, serán reajustadas por la Empresa hasta el noventa por ciento (90%) del salario básico del oficio.

Las incapacidades del ISS, EPS o ARP correspondiente, mayores de quince (15) días continuos, serán reajustadas por la Empresa hasta el cien por cien (100%) del salario básico del oficio.

Cuando al término de ciento ochenta (180) días de incapacidad el ISS, EPS o ARP correspondiente, prorrogue el pago del subsidio en dinero y la atención médica, por existir un pronóstico favorable de curación, la

Empresa reajustará las incapacidades, hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio de la última semana trabajada.

La Empresa pagará las incapacidades expedidas por el ISS, EPS o ARP correspondiente a sus trabajadores y posteriormente las cobrará a dichas entidades. La liquidación de las incapacidades se hará de acuerdo con la reglamentación establecida por dichas entidades. El trabajador endosará la incapacidad y facilitará a la Empresa los documentos requeridos por dichas entidades para hacer efectivo el pago de las mismas. Si el ISS, EPS o ARP correspondiente no pagare a la Empresa las incapacidades que ésta reconoció a sus trabajadores, se entenderá terminada la obligación de la Empresa. Para efectuar el pago directo de las incapacidades a sus trabajadores, la Empresa deberá obtener la previa autorización del ISS, EPS o ARP correspondiente, con el fin de que tenga operancia el "cruce de cuentas" o deducción del valor pagado por incapacidades de las sumas que la Empresa debe entregar a estas entidades por cotizaciones mensuales.

#### 4.2 SUPERNUMERARIOS

La Empresa capacitará dos (2) conductores en las funciones de volvo, a fin de que éstos efectúen reemplazos temporales en el oficio de operación volvo, cuando las circunstancias lo requieran.

#### 4.3 DESCANSO REMUNERADO EL 24 DE DICIEMBRE

Para el personal que deba laborar el 24 de diciembre, la Empresa concederá descanso remunerado. Se excluyen de este permiso los trabajadores de seguridad y vigilancia a quienes se les pagará salario triple. Se podrán programar los turnos uno (1) y tres (3) para producción y quienes sean requeridos, se les pagará salario triple.

#### 4.4 SEGURIDAD INDUSTRIAL

##### 4.4.1 Comité de Seguridad Industrial

Se integrará un Comité Asesor de la Gerencia en materia de Seguridad Industrial, el cual estará conformado por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) miembros de la Junta Directiva del Sindicato. Este Comité se reunirá cada mes y su función principal será presentar recomendaciones en materia de Seguridad Industrial.

*J. A. P.*

Este Comité realizará en cada reunión visitas a las instalaciones de la fábrica, con el fin de detectar problemas que puedan presentarse en materia de seguridad y que serán analizados en dichas reuniones.

La Empresa facilitará la asistencia a una (1) reunión en el año en la sede de Santafé de Bogotá a un (1) miembro del Comité de Seguridad Industrial representante de los trabajadores. Igualmente, será materia de análisis el informe de accidentalidad que en forma previa se entregará a la representación sindical.

De estas reuniones se levantarán actas que serán entregadas a la representación sindical dentro de los trece (13) días siguientes a su realización.

La Empresa concederá permisos remunerados al básico hasta por ocho (8) horas a la representación sindical. Para cada reunión la Organización Sindical deberá solicitar el permiso con veinticuatro (24) horas de anticipación a la realización de la reunión.

La Empresa por intermedio del Comité de Seguridad Industrial analizará y recomendará a la Gerencia General para que ésta implemente dentro de las posibilidades económicas y técnicas, las sugerencias emanadas de las entidades de salud.

En el evento de no poderse atender las recomendaciones tanto de Salud Ocupacional como del Comité, la Gerencia motivará su decisión en forma escrita.

#### **4.4.2 Curso**

La Empresa programará y dictará a un total de diez (10) trabajadores de la Compañía, los cuales serán escogidos proporcionalmente por planta y seleccionados por la Junta Directiva del Sindicato y a los tres (3) representantes del Comité de Salud Ocupacional un curso sobre Seguridad Industrial con duración de tres (3) días continuos por una sola vez, durante la vigencia de la Convención. Este curso será dictado por Ley 50 dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa enviará tres (3) trabajadores con permiso remunerado, integrantes del Comité de Seguridad e Higiene de la Compañía, para que asistan al Congreso Regional de Seguridad programado por ASASI en la ciudad de Medellín y asumirá el pago de los viáticos, los

cuales tendrán un valor de sesenta y cinco mil pesos (\$65.000) por persona y por cada día de asistencia efectiva al Congreso.

#### 4.4.3 **Botiquines**

La Empresa dotará de botiquines de primeros auxilios con los implementos necesarios.

#### 4.4.4 **Ambulancia**

En el evento de accidente de trabajo o enfermedad grave de un trabajador en el sitio de trabajo que requieran su traslado hacia las dependencias del ISS, la EPS o la ARP correspondiente, la Empresa se compromete a disponer de un conductor para el manejo de la ambulancia, el cual será previamente asignado por la Administración.

#### 4.4.5 **Aparatos ortopédicos**

A los trabajadores a los cuales se les ordenare prótesis y aparatos ortopédicos, la Empresa auxiliará hasta ochocientos sesenta mil pesos (\$860.000).

#### 4.4.6 **Informes de accidente de trabajo**

En los términos de la Ley la Empresa remitirá al ISS, a la EPS, o la ARP correspondiente el informe de accidente de trabajo que debe elaborarse cuando éste ocurra en el sitio de trabajo.

### 4.5 **CAMBIO DE TURNO**

La Empresa comunicará en forma escrita y a través de las carteleras los cambios normales de los trabajadores para rotar en los diferentes turnos con un término de diez (10) días de anterioridad a la fecha en la cual los trabajadores deban variar de un turno a otro.

### 4.6 **PAROS TÉCNICOS**

Cuando por razones técnicas y/o de producción la Administración de la Empresa decida suspender el proceso de fabricación, avisará de ésta situación a sus trabajadores con un plazo de doce (12) horas de anticipación.



D

#### 4.7 TRANSPORTE

El servicio de transporte que la Empresa viene prestando en la actualidad, se continuará dando en la misma forma y modalidad actual.

La Empresa autorizará por escrito a los trabajadores residenciados en Barbosa que requieran por razones de estudio o calamidad viajar a Medellín, la utilización del transporte tanto de ida como de regreso, siempre y cuando se presenten cupos disponibles.

## CAPITULO V

### DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

#### 5.1 AUXILIOS ESPECIALES

5.1.1 Para la **dotación de la oficina sindical** la Empresa entregará a la Organización Sindical por una sola vez, la suma de cinco millones trescientos mil pesos (\$5.300.000) que serán entregados dos (2) meses después de la firma de la presente Convención.

5.1.2 La Empresa entregará a la Organización Sindical por una sola vez, la suma de cuatro millones trescientos mil pesos (\$4.300.000), para que ella los reparta a criterio entre las Federaciones.

5.1.3 Con destino al pago del canon de arrendamiento de la sede sindical, la Empresa concederá y hasta tanto sea construida una sede propia del Sindicato un auxilio mensual de quinientos mil pesos (\$500.000).

#### 5.2 PERMISOS SINDICALES

5.2.1 Para efectuar diligencias de carácter sindical, federal o confederal, juzgados laborales, dependencias oficiales, la Empresa concederá doscientas noventa y seis (296) horas mensuales no acumulables para que uno (1) o dos (2) de los miembros de la Junta Directiva atiendan estas actividades. Estos permisos deben solicitarse por escrito y con veinticuatro (24) horas de anticipación y se remunerarán al básico.

5.2.2 Para efectuar reuniones de la Junta Directiva la Empresa concederá permiso cada quince (15) días a cinco (5) directivos de la Organización Sindical, ocho (8) horas de permiso para cada uno de ellos, previa solicitud escrita y remitida con cuatro (4) días de anticipación y siempre y cuando los funcionarios designados deban laborar durante el tiempo solicitado. Se remunerarán al básico.

5.2.3 Para realizar Asambleas Generales del Sindicato, la Empresa no programará trabajo durante dos (2) domingos al año en los diferentes turnos, a fin de permitir la asistencia a las mismas del personal sindicalizado.

En el año en que haya discusión del pliego de peticiones, la Empresa concederá permiso para realizar una asamblea adicional, para definir entre huelga o tribunal de arbitramento.

Una de las asambleas las realizará el Sindicato el día 1° de mayo.

El Sindicato procurará realizar una de estas asambleas en época de mantenimiento de las máquinas. A efectos de la programación de la producción, el Sindicato informará por escrito y con quince (15) días de anticipación a la Empresa la fecha de realización de la asamblea respectiva.

5.2.4 La Empresa concederá permisos sindicales remunerados al básico hasta por ciento cincuenta (150) días por año no acumulables, para asistir a cursos sindicales de carácter regional, departamental o nacional, y también para capacitación sindical a realizarse por el Sindicato y /o por la Federación o Confederación a que legalmente se encuentre afiliado, o cualquier otra entidad que tenga a su cargo la educación sindical. El permiso deberá ser solicitado por escrito con un mínimo de quince (15) días de anticipación anotando los nombres de los trabajadores asignados. A cada curso podrá asistir hasta un máximo de tres (3) trabajadores.

5.2.5 Con el fin de que la Organización Sindical asista en debida forma a los trabajadores en las audiencias de presentación de cargos y descargos que se efectúen en la Gerencia de Recursos Humanos, la Empresa concederá permiso sindical remunerado a dos (2) directivos sindicales, siempre y cuando haya descargos. La Organización Sindical deberá solicitar el permiso con veinticuatro (24) horas de anticipación a la realización de la audiencia.

*J. AP*

### 5.3 RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

La Empresa en los términos de la Ley efectuará al personal sindicalizado y al amparado por la Convención Colectiva de Trabajo los descuentos por concepto de cuota sindical a favor de la Organización Sindical firmante de la Convención Colectiva de Trabajo. La Empresa entregará los valores descontados al Tesorero del Sindicato y anexará la relación del personal cotizante con el nombre, carné y monto de la cotización.

La Empresa descontará a cada uno de los trabajadores sindicalizados y a los beneficiados por la Convención y con destino al Sindicato, una suma de dinero igual al valor correspondiente a siete (7) días del aumento salarial pactado para el primer período y siete (7) días para el segundo período de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

**Con el presente acuerdo convencional que sustituye íntegramente todas las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores, se dan por finalizadas las negociaciones iniciadas con motivo de la presentación de un pliego de peticiones por parte del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la Pulpa, para la Fabricación del Cartón, el Papel y Derivados de estos Procesos y las Artes Gráficas de Colombia "SINTRAPULCAR", a la Empresa Papeles y Cartones S.A. Papelsa.**

### 5.4 VIGENCIA DE NORMAS

Los puntos de la Convención Colectiva de Trabajo 2014 – 2016 con sus párrafos, literales y numerales, que no fueron modificados en esta negociación continúan vigentes y en todo su rigor, por lo tanto permanecerán en la nueva Convención Colectiva de Trabajo 2016 – 2018

Para constancia, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo por los representantes de las partes, en el municipio de Barbosa a los cinco (5) días del mes de febrero de 2016.

**REPRESENTANTES DE LA EMPRESA**

**REPRESENTANTES DEL SINDICATO**

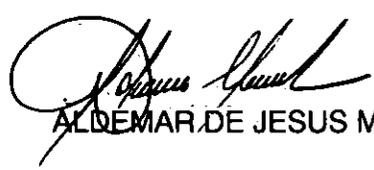


BEATRIZ ELENA PINEDA PINEDA

WILLIAM MARULANDA  
JORGE WILLIAM MARULANDA MEJIA



JUAN RAMON OSPINA MACIAS



ALDEMAR DE JESUS MUÑOZ LONDOÑO



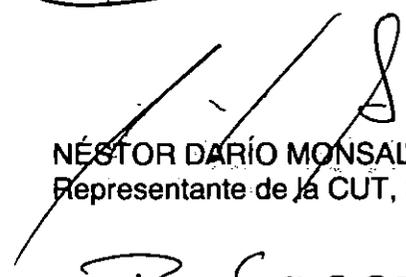
ANDRES POSSO BERGSNEIDER



JUAN ALBERTO PARRA



RUBÉN DARÍO HINCAPIÉ CORRALES



NÉSTOR DARÍO MONSALVE CASTAÑO  
Representante de la CUT, Subdirectiva Antioquia

R. Carmona

RUBEN DARIO CARMONA GONZALEZ  
Representante de la Directiva Nacional Sintrapulcar

D

# MINISTERIO DEL TRABAJO

Hoy a los 08 **FEB** 2016 la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano

Tramites de la Dirección Territorial de Antioquia, recibió la Convención

Colectiva  Pacto Colectivo  Laudo Arbitral  Contrato Sindical

de Acuerdo Firmada el día 05/02/2016

entre la empresa Papeles y Cartones S.A Papelesca

y el Sindicato Sintropapelcar

o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: Beatriz E. Pineda

RECIBIDO POR: José Mercedes

Asesor Administrativo

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

### 1. AMNISTIA

La empresa Papeles y Cartones S.A. PAPELSA, no aplicará lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 al Personal Amparado por la Convención Colectiva de Trabajo dentro de un término de noventa (90) días calendario, contados a partir del día 7 de febrero de 2016.

### 2. RECONOCIMIENTO AJUSTE AUXILIOS

A partir del 1° de enero de 2016, la Empresa pagará los diferentes auxilios convencionales a los trabajadores beneficiarios con el monto acordado en la Convención vigente 2016 – 2018.

### 3. BECAS DE ESTUDIO

El valor sobrante de las becas para Educación Preescolar y Estudios Secundarios se dividirá por el valor de las becas para Estudios Tecnológicos y Universitarios (Pregrado). El anterior número de becas resultantes, se rifaran entre las solicitudes para Estudios Tecnológicos, Universitarios y Educación No Formal. Estas becas se cancelarán por el valor del numeral correspondiente a Estudios Tecnológicos, Universitarios y Educación No Formal. En caso de que sobren becas después de ser asignadas en el primer semestre, éstas podrán ser rifadas en el segundo semestre.

Se asignarán 5 becas adicionales para trabajadores o hijos de los trabajadores que acrediten un promedio de 4.0, sobre 5.0 (o su equivalente) en sus notas del semestre académico anterior. La prioridad para esta asignación será la siguiente: se asignará en primera instancia a los que realizan estudios Universitarios (Pregrado), en segunda instancia a los que realizan estudios Tecnológicos y en tercera instancia a los que realizan estudios Técnicos. (Los estudios en Educación No Formal, quedan excluidos de estas 5 becas). Dichos estudiantes deberán estar cursando un mínimo de 12 créditos ó 20 horas semanales por semestre ó 4 materias por semestre.

Después de otorgar las becas resultantes de los dineros sobrantes de Educación Preescolar y Estudios Secundarios, las becas que sobren serán asignadas a trabajadores o hijos de trabajadores, según lo establecido en párrafo anterior.

J. AP.  
/ /

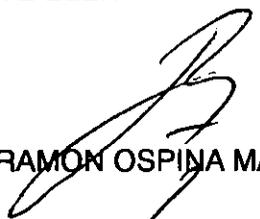
#### 4. PROGRAMA JUBILACION

Para los trabajadores que cumplirán la edad de jubilación durante la vigencia de la Convención, la Empresa los enviará a un curso para la preparación a la jubilación, con una duración de 48 horas, que la Empresa podrá repartir indistintamente durante la vigencia de la Convención, en las fechas que establezca para cada ocasión.

Para constancia se firma la presente acta por los representantes de las partes, en el municipio de Barbosa, en la Sala de Reuniones de la Gerencia General de Papeles y Cartones S.A. PAPELSA, a los cinco días del mes de febrero del año dos mil dieciséis (2016).

**REPRESENTANTES DE LA EMPRESA**

  
BEATRIZ ELENA PINEDA PINEDA

  
JUAN RAMON OSPINA MACIAS

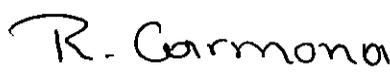
  
ANDRES POSSO BERGSNEIDER

  
RUBEN DARIO HINCAPIE CORRALES

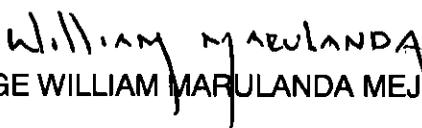
**REPRESENTANTE DE LA CUT SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA**

  
NÉSTOR DARIO MONSALVE CASTAÑO

**REPRESENTANTE DE LA DIRECTIVA NACIONAL SINTRAPULCAR**

  
RUBEN DARIO CARMONA GONZALEZ

**REPRESENTANTES DEL SINDICATO**

  
JORGE WILLIAM MARULANDA MEJIA

  
ALDEMAR DE JESUS MUÑOZ LONDOÑO

  
JUAN ALBERTO PARRA