

 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 Bogotá D.C.
Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
Número: DC-115

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	09	11	2016	HORA	03:00 P.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	MARCELA PAOLA PEREZ MORALES		
No. IDENTIFICACIÓN	52.880.629 DE BOGOTA D.C.		
CALIDAD	APODERADA ESPECIAL DE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CL 22 D No. 120-18 BOGOTA D.C.		
No. TELÉFONO	5169256 / 3142436544	Correo Electrónico	financiera@empicolsa.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Pacto Colectivo	Contrato Sindical <input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.		
Y	Organización Sindical <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajadores	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA "SINALTRAEMPICOL"		
CUYA VIGENCIA ES	1 DE MAYO DE 2016 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	95	AMBITO DE APLICACION	Nacional <input checked="" type="checkbox"/>
			Regional <input type="checkbox"/>
			Local <input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	No. Folios	50 FOLIOS INCLUIDOS: CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CON LAS FIRMAS DE LOS NEGOCIADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S. Y LA FIRMA COMISION NEGOCIADORA DE "SINALTRAEMPICOL" EN FOTOCOPIAS (41 FOLIOS), CERTIFICADO DE CAMARA DE COMERCIO (CODIGO DE VARIFICACIÓN No. R051192844) DE FECHA 27 DE OCTUBRE DE 2016 EN ORIGINAL (3

FOLIOS Y TRES ANVERSOS), **PODER ESPECIAL DEBIDAMENTE AUTENTICADO EN LA NOTARIA 73 DEL CIRCULO DE BOGOTA EL DIA 08 DE NOVIEMBRE DE 2016 EN ORIGINAL (1 FOLIO) Y SOLICITUD SIN FECHA FIRMADA POR EL DOCTORA CAROLINA ROJAS EN ORIGINAL (2 FOLIOS).**

El Pacto colectivo 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.

Anotación: La apoderada especial de la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S., ratifica que la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo será a partir de 1 de mayo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, aplica 95 trabajadores, y su ámbito de aplicación es de orden nacional. Igualmente notificará personalmente a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA "SINALTRAEMPICOL" del presente depósito.

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


ADRIANA GUEVARA HERNÁNDEZ
Inspectora de Trabajo GACT


MARCELA PAOLA PEREZ MORALES
El Depositante: Apoderado especial de la empresa
EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.

7211000- 187922

MEMORANDO

Bogotá D. C., 10 de Noviembre de 2016

PARA: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Grupo Archivo Sindical

DE: Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

ASUNTO: REMISIÓN EXPED. DEPOS. J D, DENUNCIA, PACTOS, CONVENCIONES

Con Toda atención y para los fines pertinentes a que haya lugar, remito asunto de la referencia, correspondiente a las diferentes organizaciones sindicales, relacionadas así:

Deposito: DC-115

fecha de deposito: 09/11/2016

Organización: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA

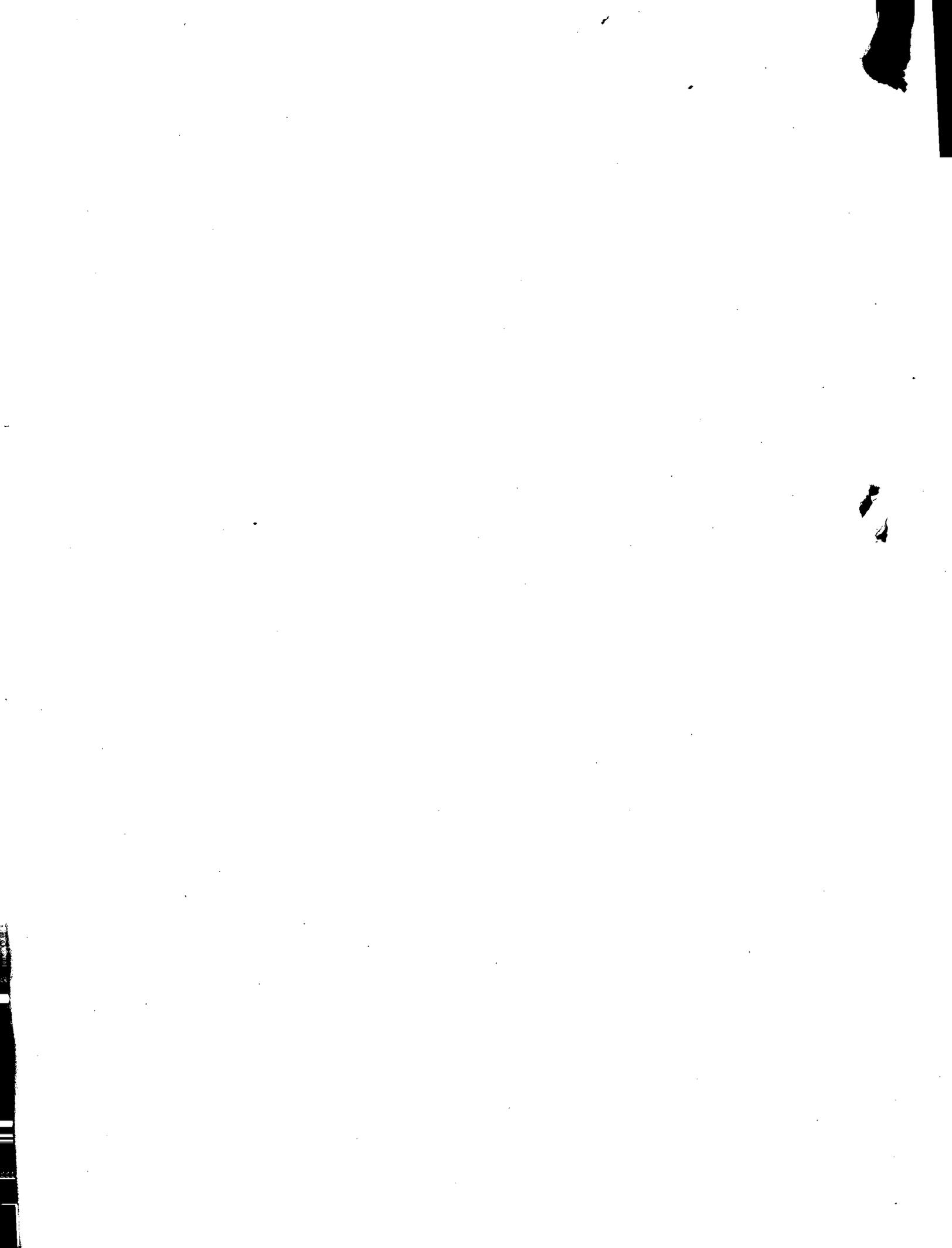
Tramite: CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

Inspector: ADRIANA GUEVARA.


ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Folios 51
Elaboro: Diana H.
Reviso y Aprobó: E. Jimenez.

Carrera 7 N° 32 - 63 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 Ext 3323 - FAX: 4893100





SEÑOR 900.406.158-3
MINISTERIO DE TRABAJO
Dirección Territorial- Archivo Sindical
Inspector de trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
E. S. D.



09 NOV. 2016

PAOLA FERNANDA VARELA ARCINIEGAS mayor de edad, domiciliada y domiciliada en la ciudad de Bogotá, identificada con cédula de ciudadanía No.52.366.261 de Bogotá, obrando en mi calidad de representante legal de la sociedad **EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.** que se identifica con Nit 900.406.158-3 ;con domicilio principal en la Ciudad de Bogotá, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de la ciudad de Bogotá, manifiesto a usted respetuosamente que confiero **poder especial, amplio y suficiente** a la Doctora **MARCELA PAOLA PEREZ MORALES** , mayor de edad, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 52.880.629 de Bogotá, abogada en ejercicio, portadora de la Tarjeta Profesional No. 224.514 del C. S de la Judicatura; para que en nombre de la Sociedad que represento suscriba la constancia de Deposito de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual se extiende al pacto colectivo, al laudo arbitral y a los contratos sindicales si a ello hubiera lugar.

La abogada **MARCELA PAOLA PEREZ MORALES**, además de las facultades que le confiere la ley, tiene las especiales de **recibir, desistir, transigir, conciliar, sustituir, reasumir, interponer recursos y las demás facultades conferidas en el Código de Procedimiento Civil y en general, todos los inherentes al mandante judicial.**

Atentamente,

PAOLA FERNANDA VARELA
C.C. No. 52.366.261 de Bogotá
Rep. Legal de Emp. Industriales de Colombia S.A.S.
PODERDANTE

Acepto,

MARCELA PAOLA PEREZ MORALES
C.C. 52.880.629 de Bogotá D.C.
T.P. 224.514 del C. S. de la Judicatura.

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibon HB
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Cauceseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703



DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN Y RECONOCIMIENTO

NOTARIA SETENTAY TRES DEL CIRCULO DE BOGOTÁ

LA NOTARIA 73 DE BOGOTÁ HACE CONSTAR QUE EL PRESENTE DOCUMENTO FUE PRESENTADO PERSONALMENTE POR PAOLA FERNANDA VARELA, QUIEN EXHIBIO LA C.C. 52.366.261 DE BOGOTA D.C. Y TARJETA No. **** C.S.J. Y DECLARÓ QUE LA FIRMA Y QUE APARECE EN EL PRESENTE DOCUMENTO ES SUYA Y QUE EL CONTENIDO DEL MISMO ES CIERTO.

martes, 8 de noviembre de 2016



Handwritten mark resembling the number '7'

Large handwritten signature in black ink

Adriana cl.

ESCANEAR



NIT. 900.406.158-3

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites - Archivo Sindical
La Ciudad.



ASUNTO: Deposito de Convención Colectiva de trabajo suscrita entre la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SINALTRAEMPICOL

09 NOV. 2016

Respetados Señores

En mi condición de Jefe de Gestión Humana de la Compañía EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S., me permito depositar a ustedes la Convención Colectiva de Trabajo; acuerdo final a que se llevo luego de la negociación final de los puntos del pliego de peticiones presentado a la empresa en comento por parte del Sindicato SINALTRAEMPICOL, la cual puso fin a la diferencia entre las partes.

Lo anterior a fin de dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo y consecuentemente solicitar el archivo de las diligencias respecto de la integración del Tribunal de Arbitramento.

Se precisa que a este pacto se acogen 95 trabajadores a nivel nacional y cuenta con una vigencia que inicia desde el 1 de Mayo de 2016 y hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Para lo pertinente me permito aportar:

- Copia Simple de la Convención Colectiva suscrita entre Empaques Industriales de Colombia S.A.S. y SINALTRAEMPICOL de fecha 20 de octubre de 2016
- Copia Simple del acta de acuerdo de negociación Colectiva suscrito entre Empaques Industriales de Colombia S.A.S. y SINALTRAEMPICOL de fecha 20 de octubre de 2016
- Copia Simple del Acta de Convención colectiva de fecha 24 de octubre de 2016
- Copia Simple del Manual de incentivos aplicable para las plantas Corrugadoras.
- Copia Simple del Manual de incentivos aplicable para el Molino.

BOGOTÁ D.C.

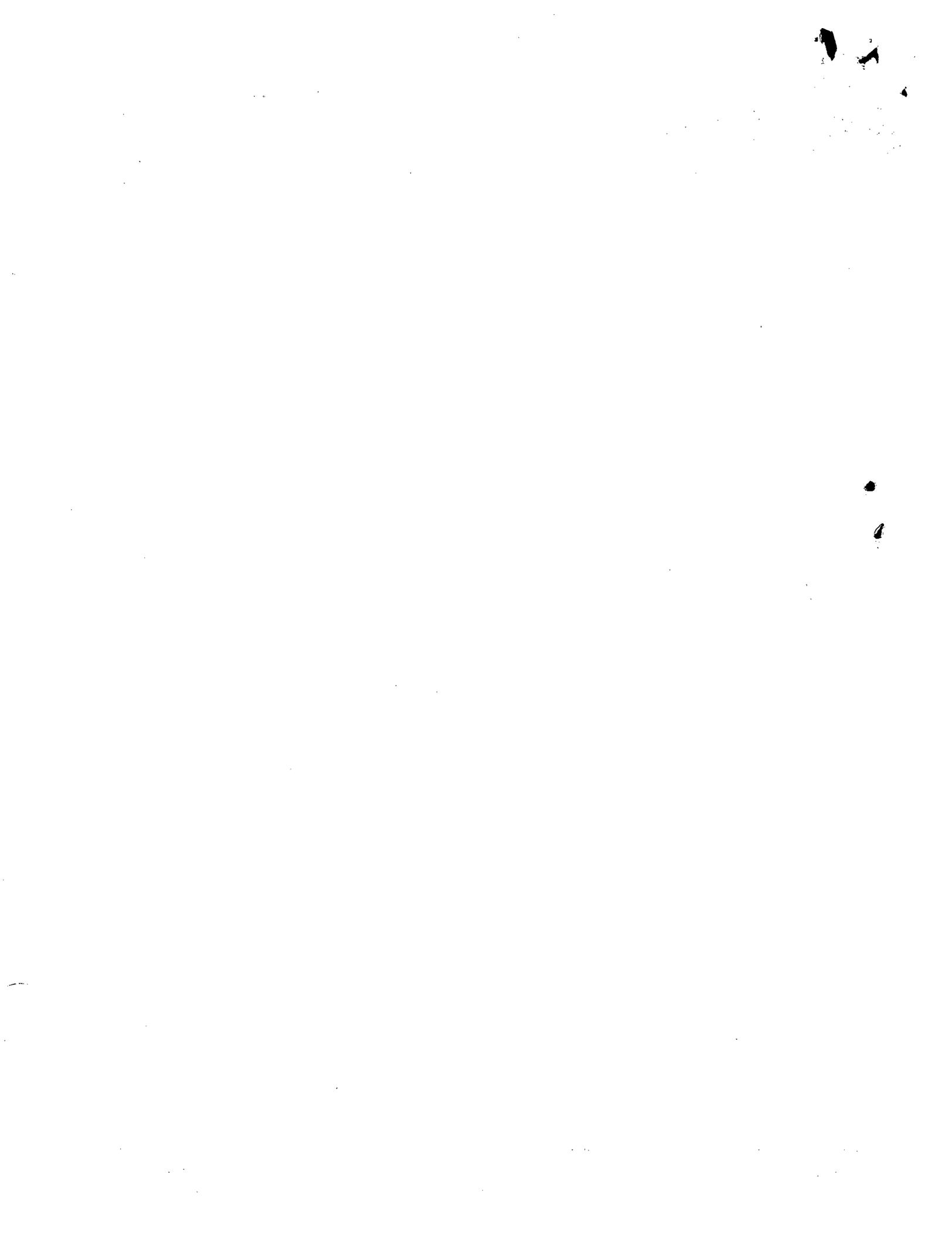
Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibon HB
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Caucaseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703





NIT. 900.406.158-3

Cualquier notificación y solicitud adicional podrá hacerse a los siguientes correos:

Carolina.rojas@empicolsa.com

Paola.varela@empicolsa.com

Marcela.perez@empicolsa.com

Cordialmente

Carolina Rojas

C.C.52.982.836 de Bogotá

Anexo:

- Lo enunciado en (41) Cuarenta y Un folios
- Documento Original y dos copias para el traslado correspondiente



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLBAQ00060



09 NOV. 2016

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibón HB
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Cauceseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE SALITRE

CODIGO DE VERIFICACION: 051192844

27 DE OCTUBRE DE 2016

HORA 09:09:13

R051192844

PAGINA: 1 de 3

* * * * *



09 NOV. 2016

4

 ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON UN CODIGO DE VERIFICACION QUE LE PERMITE SER VALIDADO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

 RECUERDE QUE ESTE CERTIFICADO LO PUEDE ADQUIRIR DESDE SU CASA U OFICINA DE FORMA FACIL, RAPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO

 PARA SU SEGURIDAD DEBE VERIFICAR LA VALIDEZ Y AUTENTICIDAD DE ESTE CERTIFICADO SIN COSTO ALGUNO DE FORMA FÁCIL, RÁPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO/CERTIFICADOSELECTRONICOS/

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL

CERTIFICA:

NOMBRE : EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S A S
 N.I.T. : 900406158-3 ADMINISTRACION : DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTA, REGIMEN COMUN
 DOMICILIO : BOGOTA D.C.

CERTIFICA:

MATRICULA NO: 02053645 DEL 11 DE ENERO DE 2011

CERTIFICA:

RENOVACION DE LA MATRICULA :29 DE MARZO DE 2016
 ULTIMO AÑO RENOVADO : 2016

CERTIFICA:

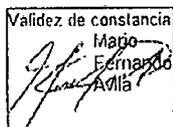
DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CL 22 D NO. 120 18
 MUNICIPIO : BOGOTA D.C.
 EMAIL DE NOTIFICACION JUDICIAL : financiera@empicolsa.com
 DIRECCION COMERCIAL : CL 22 D No 120 18
 MUNICIPIO : BOGOTA D.C.
 EMAIL COMERCIAL : financiera@empicolsa.com

CERTIFICA:

CONSTITUCION: QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE ACCIONISTA UNICO DEL 3 DE ENERO DE 2011, INSCRITA EL 11 DE ENERO DE 2011 BAJO EL NUMERO 01443962 DEL LIBRO IX, SE CONSTITUYO LA SOCIEDAD COMERCIAL DENOMINADA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S A S.

CERTIFICA:

REFORMAS:



DOCUMENTO NO.	FECHA	ORIGEN	FECHA	NO. INSC.
001	2011/04/08	ASAMBLEA DE ACCIONIST	2011/04/28	01474111
003	2011/10/05	ASAMBLEA DE ACCIONIST	2012/01/19	01599875
007	2011/12/12	ASAMBLEA DE ACCIONIST	2012/02/17	01608339

7



09 NOV. 2018

REPRESENTACIÓN LEGAL: LA SOCIEDAD TENDRÁ UN GERENTE GENERAL, UN SUBGERENTE GENERAL Y UN GERENTE CORPORATIVO, QUIENES SERÁN LOS REPRESENTANTES LEGALES PRINCIPALES DE LA MISMA Y, COMO TALES, LOS EJECUTORES Y GESTORES DE LOS NEGOCIOS Y ASUNTOS SOCIALES, CONJUNTA O INDIVIDUALMENTE, CON SUJECIÓN A LA LEY, A ESTOS ESTATUTOS, A LOS REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE JUNTA DIRECTIVA.

CERTIFICA:

** NOMBRAMIENTOS **

QUE POR ACTA NO. 068 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 22 DE JULIO DE 2015, INSCRITA EL 6 DE OCTUBRE DE 2015 BAJO EL NUMERO 02025497 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
SUBGERENTE GENERAL VARELA ARCINIEGAS PAOLA FERNANDA	C.C. 000000052366261
GERENTE CORPORATIVO ROMERO MARIN CLAUDIA MILENA	C.C. 000000052378070

QUE POR ACTA NO. 059 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 12 DE SEPTIEMBRE DE 2014, INSCRITA EL 17 DE JUNIO DE 2015 BAJO EL NUMERO 01948775 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE GENERAL TREFOGLI TIRAVANTTI JUAN MIGUEL	C.E. 000000000414030

CERTIFICA:

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: LOS REPRESENTANTES LEGALES EJERCERÁN, CONJUNTA O INDIVIDUALMENTE, LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU CARGO Y, EN ESPECIAL, LAS SIGUIENTES: 1. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE ANTE LOS ACCIONISTAS, TERCEROS Y TODA CLASE DE AUTORIDADES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS, PUDIENDO NOMBRAR MANDATARIOS PARA QUE LA REPRESENTEN CUANDO FUERE EL CASO; 2. NOMBRAR ABOGADOS PARA QUE REPRESENTEN A LA SOCIEDAD JUDICIAL O ADMINISTRATIVAMENTE ANTE CUALQUIER AUTORIDAD JUDICIAL O ADMINISTRATIVA, OTORGANDO LOS PODERES CORRESPONDIENTES. 3. EJECUTAR Y HACER CUMPLIR LOS ACUERDOS DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA; 4. EJECUTAR TODA CLASE DE OPERACIONES ACTOS Y CONTRATOS QUE SEAN NECESARIOS PARA LA BUENA MARCHA DE LOS NEGOCIOS SOCIALES. REQUERIRÁ DE LA AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA LA CELEBRACIÓN O FIRMA DE LOS SIGUIENTES ACTOS O CONTRATOS: A. ENDEUDAMIENTO DE LA SOCIEDAD POR CUALQUIER SUMA CUANDO CON ELLA EL ENDEUDAMIENTO TOTAL SE INCREMENTE A UNA CANTIDAD SUPERIOR A QUINIENTOS MIL DÓLARES ESTADOUNIDENSES (US\$ 500.000); B. OTORGAMIENTO DE GARANTÍAS REALES PARA ASEGURAR OBLIGACIONES DE LA SOCIEDAD; C. ADQUIRIR O ENAJENAR, A CUALQUIER TÍTULO, CUALQUIER TIPO DE BIENES O DERECHOS CUYO VALOR EXCEDA DE CINCUENTA MIL DÓLARES ESTADOUNIDENSES (US\$ 50.000); D. APROBAR LA REALIZACIÓN DE CUALQUIER ACTO O CONTRATO CON CUALQUIER VINCULADO, SEGÚN LO REFERIDO EN LOS PRESENTES ESTATUTOS; E. CELEBRAR, MODIFICAR O TERMINAR CUALQUIER TIPO DE ACTOS O CONTRATOS EN QUE LA SOCIEDAD ADQUIERA OBLIGACIONES POR UN VALOR MAYOR DE CIENTO MIL DÓLARES ESTADOUNIDENSES (US\$ 100.000) ANUALES; F. PARA CELEBRAR CUALQUIER TIPO DE ACUERDOS COMERCIALES EN LOS CUALES VAYAN INVOLUCRADOS DERECHOS U OBLIGACIONES POR UN VALOR MAYOR DE CIENTO MIL DÓLARES ESTADOUNIDENSES (US\$ 100.000) ANUALES; G. CELEBRAR PACTOS COLECTIVOS O CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO; Y, H. CELEBRAR OPERACIONES CON VINCULADOS, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LOS PRESENTES ESTATUTOS. SUPLENTE DEBERÁN SER CONTADORES PÚBLICOS Y SERÁN ELEGIDOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS PARA UN PERÍODO DE UN (1) AÑO.

9

RECUERDE INGRESAR A www.supersociedades.gov.co PARA VERIFICAR SI SU EMPRESA ESTA OBLIGADA A REMITIR ESTADOS FINANCIEROS. EVITE SANCIONES.



ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DE LA **
SOCIEDAD HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION... **

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO,
VALOR : \$ 4,800

09 NOV. 2016

PARA VERIFICAR QUE EL CONTENIDO DE ESTE CERTIFICADO CORRESPONDA CON LA INFORMACION QUE REPOSA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, EL CODIGO DE VERIFICACION PUEDE SER VALIDADO POR SU DESTINATARIO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE CON FIRMA DIGITAL Y CUENTA CON PLENA VALIDEZ JURIDICA CONFORME A LA LEY 527 DE 1999.

FIRMA MECANICA DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1995 Y LA AUTORIZACION IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, MEDIANTE EL OFICIO DEL 18 DE NOVIEMBRE DE 1996.



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE SALITRE

CODIGO DE VERIFICACION: 051192844709A5

27 DE OCTUBRE DE 2016 HORA 09:09:13

R051192844

PAGINA: 3 de 3

* * * * *



EL SUPLENTE REEMPLAZARÁ AL PRINCIPAL EN SUS FALTAS ABSOLUTAS, TEMPORALES O ACCIDENTALES. PARÁGRAFO.- EN EL EVENTO EN QUE EXISTAN ACUERDOS DE ACCIONISTAS VIGENTES QUE ESTABLEZCAN NORMAS SOBRE EL NOMBRAMIENTO DEL REVISOR FISCAL, ÉSTAS SERÁN APLICADAS PREFERENCIALMENTE RESPECTO DE AQUELLAS ESTABLECIDAS EN LOS PRESENTES ESTATUTOS, EN LO QUE RESULTE APLICABLE Y PERTINENTE.

CERTIFICA:

** REVISOR FISCAL **

QUE POR ACTA NO. 030 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 20 DE ABRIL DE 2016, INSCRITA EL 24 DE MAYO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02106475 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PERSONA JURIDICA	
JGS & ASOCIADOS S A S	N.I.T. 000009004442537
QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sin num DE REVISOR FISCAL DEL 5 DE MAYO DE 2016, INSCRITA EL 24 DE MAYO DE 2016 BAJO EL NUMERO 02106497 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO (S):	

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	
SALAZAR ZULUAGA CLAUDIA MILENA	C.C. 000000052934175
REVISOR FISCAL SUPLENTE	
CASTRO RODRIGUEZ LUCY YADIRA	C.C. 000000052911727

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

* * * EL PRESENTE CERTIFICADO NO CONSTITUYE PERMISO DE * * *
* * * FUNCIONAMIENTO EN NINGUN CASO * * *

INFORMACION COMPLEMENTARIA

LOS SIGUIENTES DATOS SOBRE RIT Y PLANEACION DISTRITAL SON INFORMATIVOS CONTRIBUYENTE INSCRITO EN EL REGISTRO RIT DE LA DIRECCION DISTRITAL DE IMPUESTOS, FECHA DE INSCRIPCION : 11 DE ENERO DE 2011
FECHA DE ENVIO DE INFORMACION A PLANEACION DISTRITAL : 27 DE OCTUBRE DE 2016

SEÑOR EMPRESARIO, SI SU EMPRESA TIENE ACTIVOS INFERIORES A 30.000 SMLMV Y UNA PLANTA DE PERSONAL DE MENOS DE 200 TRABAJADORES, USTED TIENE DERECHO A RECIBIR UN DESCUENTO EN EL PAGO DE LOS PARAFISCALES DE 75% EN EL PRIMER AÑO DE CONSTITUCION DE SU EMPRESA, DE 50% EN EL SEGUNDO AÑO Y DE 25% EN EL TERCER AÑO. LEY 590 DE 2000 Y DECRETO 525 DE 2009.



Copia Simple de la
Convención Colectiva
suscrita entre Empaques
Industriales de Colombia
S.A.S. y SINALTRAEMPICOL
de fecha 20 de octubre de
2016

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibon HB
CONMUTADOR: (1) 816 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Cauceseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703



11

**CONVENCION COLECTIVA ENTRE EMPAQUES INDUSTRIALES DE
COLOMBIA S.A.S. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA
"SINALTRAEMPICOL"**



En la ciudad de Barranquilla Atlántico, a los 20 días del mes de Octubre de 2016, se reunieron en las instalaciones de EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, ubicadas en el K7 frente antiguo aeropuerto, por parte de la Empresa la señora PAOLA VARELA ARCINIEGAS en su condición de Subgerente General y Representante legal y el señor GREGORY FRASER en su condición de Gerente Regional, como representantes de la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, que en adelante y para efectos del presente documento denominaremos "LA EMPRESA" y los Señores JULIO ARIZA, ISAIR BERMEJO y RAFAEL MEJIA, en su calidad de miembros y representantes de la junta directiva de la organización sindical Sinaltraempicol que en adelante y para efectos del presente documento denominaremos "SINALTRAEMPICOL" quienes hemos convenido celebrar la presente CONVENCION COLECTIVA, mediante la cual se definen las peticiones formuladas por SINALTRAEMPICOL, y que constituirá en adelante como el único documento que regirá las relaciones entre SINALTRAEMPICOL y la EMPRESA, CONVENCION COLECTIVA que tendrá las siguientes estipulaciones:

ARTICULO 1: DENOMINACION Y RECONOCIMIENTO.

Para todos los efectos legales de esta Convención Colectiva de Trabajo en adelante sindicato nacional de trabajadores de Empaques Industriales de Colombia "SINALTRAEMPICOL", se denominará simplemente Sindicato y la EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S, se denominará simplemente empresa.

La EMPRESA reconoce como representante legal de los trabajadores sindicalizados, al Sindicato "SINALTRAEMPICOL", con Registro Sindical No 0007 del 14 de mayo del 2015, el cual podrá asesorarlos y representarlos en todos los conflictos individuales y colectivos. Así mismo, la empresa reconoce a la organización de segundo y tercer grado a la cual se encuentra afiliado el Sindicato como Asesores, los cuales podrán representarlo cuando estos así lo soliciten.

ARTICULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN.

Esta Convención Colectiva de Trabajo solo se aplicará por parte de la empresa a los trabajadores sindicalizados y los que se sindicalicen posteriormente a "SINALTRAEMPICOL".

ARTICULO 3: DERECHOS ADQUIRIDOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo no deroga los beneficios o derechos establecidos en las leyes que tienen los trabajadores de la Empresa, adquiridos a

05 NOV. 2016

20 20

20 20

20 20

20 20

la fecha de la vigencia de la misma, los cuales seguirán vigentes, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de afiliación del sindicato.

ARTICULO 4: PROHIBICION DE REPRESALIAS

10 9 NOV. 2016



La empresa no podrá tomar represalia contra ningún trabajador mientras se discuta el pliego de Peticiones o en sus fases anteriores y posteriores. La Empresa efectuará los procesos disciplinarios ajustados a la ley y según al reglamento interno de trabajo. Si se efectúa un despido incumpliendo lo anterior, este será nulo, y deberá reintegrar al trabajador despedido.

ARTICULO 5: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Basados en la exigencia de la sentencia C593/2014 en la cual se aperturan posibilidades para el trabajador de ejercitar su defensa y a su vez el debido proceso la empresa:

La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.

Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron.

Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador.

La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.

(ii) El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

Es importante que la empresa comunique al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación.

Recomendamos hacerlo dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

10 9 NOV. 2016

1911

1911
1911
1911
1911

(iii) **La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, controverta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos.**

Este punto se cumple: (i) al momento de la citación con fecha, hora y lugar de los descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. (ii) En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.



09 NOV 2016

Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar. La sentencia no determina un término específico, por lo tanto, dependerá de cada caso. Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

(iv) **El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.**

Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.

(v) **La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes.**

En caso de no estar prevista una segunda instancia dentro de la empresa, no es necesario establecerla, por cuanto el trabajador cuenta con la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión del empleador.

Bastará con incluir en las comunicaciones de la decisión adoptada y en la política de procedimiento disciplinario que se elabore, particularmente para las terminaciones unilaterales y con justa causa del contrato, la expresión de que "en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria".

PARAGRAFO PRIMERO: Respecto a la comisión Obrero Patronal el sindicato previo al inicio de su labor presentará por escrito y de forma clara, las reglas de funcionamiento y elección de sus miembros, cual sera su alcance y responsabilidades y de demás particularidades que garanticen la eficacia del

09 NOV. 2016



11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11
11-11-11



funcionamiento de esta comisión que deberá ser avalada por la empresa, ya que dicha comisión deberá estar orientada a regular las situaciones pertinentes no solo a procesos disciplinarios si no también a temas de seguridad industrial y salud en el trabajo entre otras contempladas en la presente convención. El trabajador en caso de los procesos disciplinarios a libre elección determinará si solicita el acompañamiento de dos integrantes de la organización sindical cuya función es garantizar que se desarrolle el debido proceso.



PARAGRAFO SEGUNDO: La empresa se ha abstenido de llamar a descargos a algún trabajador en estado de incapacidad certificada por la EPS donde se encuentre afiliado, razón por la cual el término se suspende y no opera prescripción alguna por dicha razón.

09 NOV. 2018

ARTÍCULO 6: CONTRATOS LABORALES:

La Empresa en su procedimiento de contratación de personal tiene definidos los siguientes tipos de contrato:

Para la contratación de personal nuevo se hará en primer lugar y en algunos casos a través de la empresa de servicios temporales (dada la temporalidad del cargo y función).

Posteriormente a través de un contrato a termino fijo de 3 meses, realizando las correspondientes evaluaciones de desempeño, dichos contratos admitirán solo hasta 3 prorrogas seguidamente se convertirá en contrato a término de un año o en su defecto y previa evaluación por parte de la empresa se pasara a contratación indefinida con la empresa.

ARTICULO 6.1: JORNADA DE TRABAJO.

Dentro de las 47.5 horas semanales se implementará un programa de capacitación y recreación revisado por gestión humana.

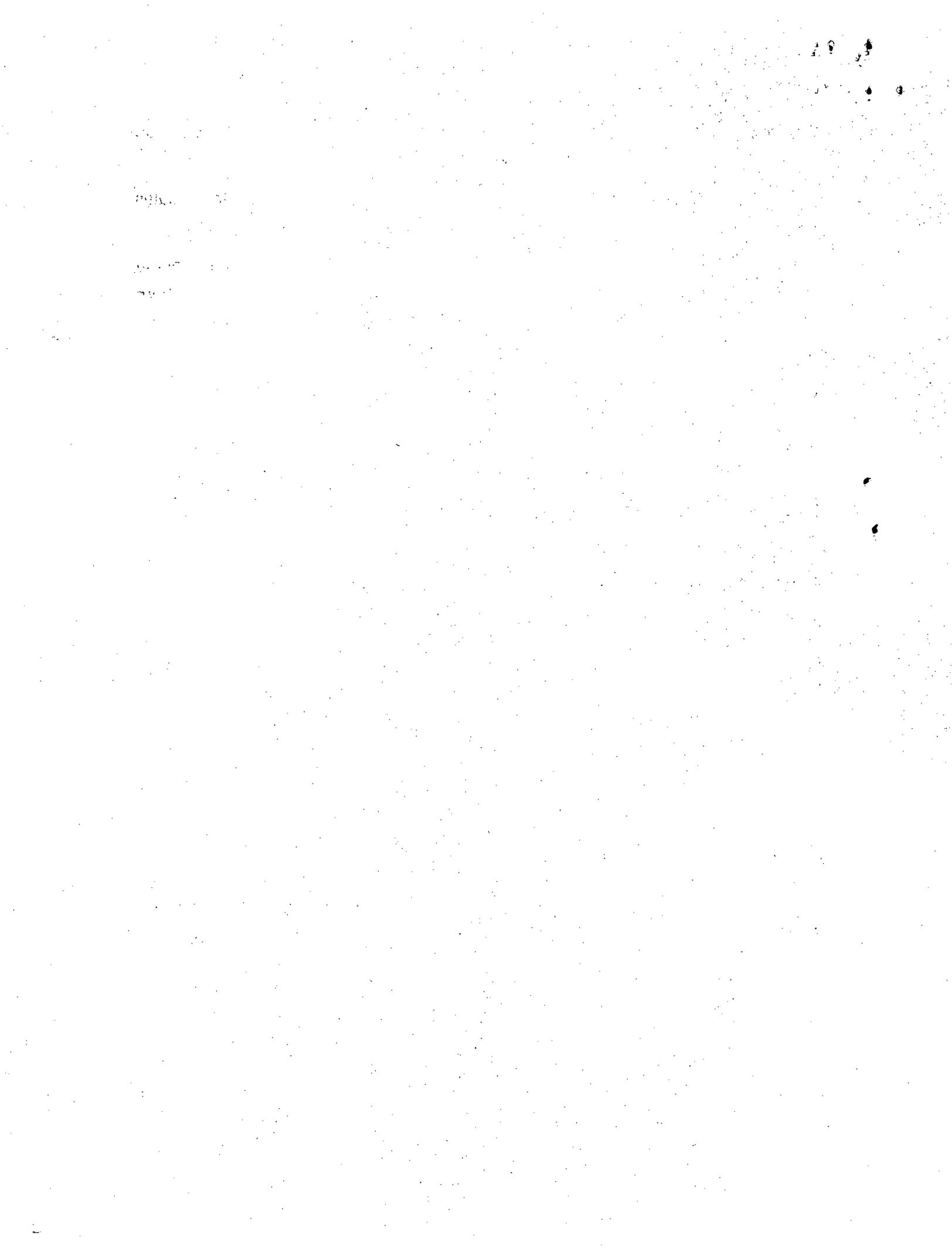
PARAGRAFO PRIMERO:

La empresa reconoce todo tiempo extra y suplementario y tiene autorización para ello.

PARAGRAFO SEGUNDO Y TERCERO.

La empresa al inicio de cada año establecerá un plan de trabajo asociado puntualmente a los días de fiesta por cada regional y a las festividades del año, la empresa se compromete a diseñar un cronograma de trabajo consensuado en

1



09 NOV. 2018

15

donde se definirán las reglas de asignación de responsabilidades por turnos de trabajo, distribuyendo equitativamente las tripulaciones de trabajo.

Se aclara que la reposición de tiempo en día hábil no se hará en días dominicales y/o festivos, en su defecto se pagará el correspondiente recargo.

En el caso del molino ubicado en la ciudad de Palmira se iniciaran labores el día 01 de Enero en el turno de las 10 p.m. con una tripulación de arranque para garantizar la operación del día 02 de Enero a las 06:00 a.m. la tripulación de arranque se coordinará con una semana previa y con las personas capacitadas para tal efecto.



ARTICULO 7: DOTACION

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa continuará suministrando la dotación de acuerdo a lo establecido en la ley y evaluará que la dotación asignada a cada cargo esté acorde a las funciones desempeñadas en cada uno de ellos.

En el caso de existir alguna observación con respecto a la dotación, estas serán tenidas en cuenta en las reuniones periódicas realizadas por el COPASST.

ARTICULO 8: SALUD OCUPACIONAL.

La empresa en la actualidad está incorporando y ejecutando el decreto 1443 de 2014 el cual hace referencia al sistema de gestión de salud y seguridad industrial en el trabajo, el cual tiene alcance nacional y en el cual se definen las políticas, estrategias y alcance de la seguridad industrial de acuerdo con el objeto social de la empresa. Es importante aclarar que la norma es clara y rigurosa en el cumplimiento de dichos lineamientos.

Sobre la elección de los miembros del Copasst, la resolución 2013 de 1986 establece la elección de sus representantes de manera democrática y libre por parte de los trabajadores a través de votaciones y prueba de la elección de dicho encargo esta en los representantes actuales, quienes son nombrados indistintamente de su condición sindical.

PARAGRAFO PRIMERO:

Los elementos de protección personal actuales obedecen a un estudio con base en la normatividad vigente, a la construcción de una matriz de elementos los cuales la empresa se compromete a cumplir.

6



09 NOV 2016

16

PARAGRAFO SEGUNDO:

La compañía se comprometerá en mantener las maquinarias de producción en buenas condiciones y le invertirá lo que fuere necesario para la optimización de **acuerdo al alcance tecnológico y financiero de la Compañía**, para que el trabajador no se vea afectado ni física y ni psicológicamente.



ARTICULO 9: PERMISO POR CALAMIDAD

Se entiende por calamidad domestica las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o la enfermedad grave de un familiar, una catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda entre otros, diferentes de la licencia por luto.

El Reglamento de Trabajo ha entregado esa facultad de regular esos acontecimientos al empleador, razón por la cual se contemplo el permiso remunerado por concepto de calamidad domestica, debidamente comprobada por 3 días, tiempo suficiente tanto para el trabajador atender el suceso y a la no afectación del normal desarrollo de las actividades de la empresa.

ARTICULO 10: PERMISO PARA EDUCARSE

La empresa se abstiene de conceder el permiso educativo diario por 1 hora ya que afecta la productividad de la empresa, como también el cumplimiento de las 47.5 horas semanales según lo establece el RIT y la ley del trabajo. Se revisará sentencia sobre el cumplimiento de jornada laboral.

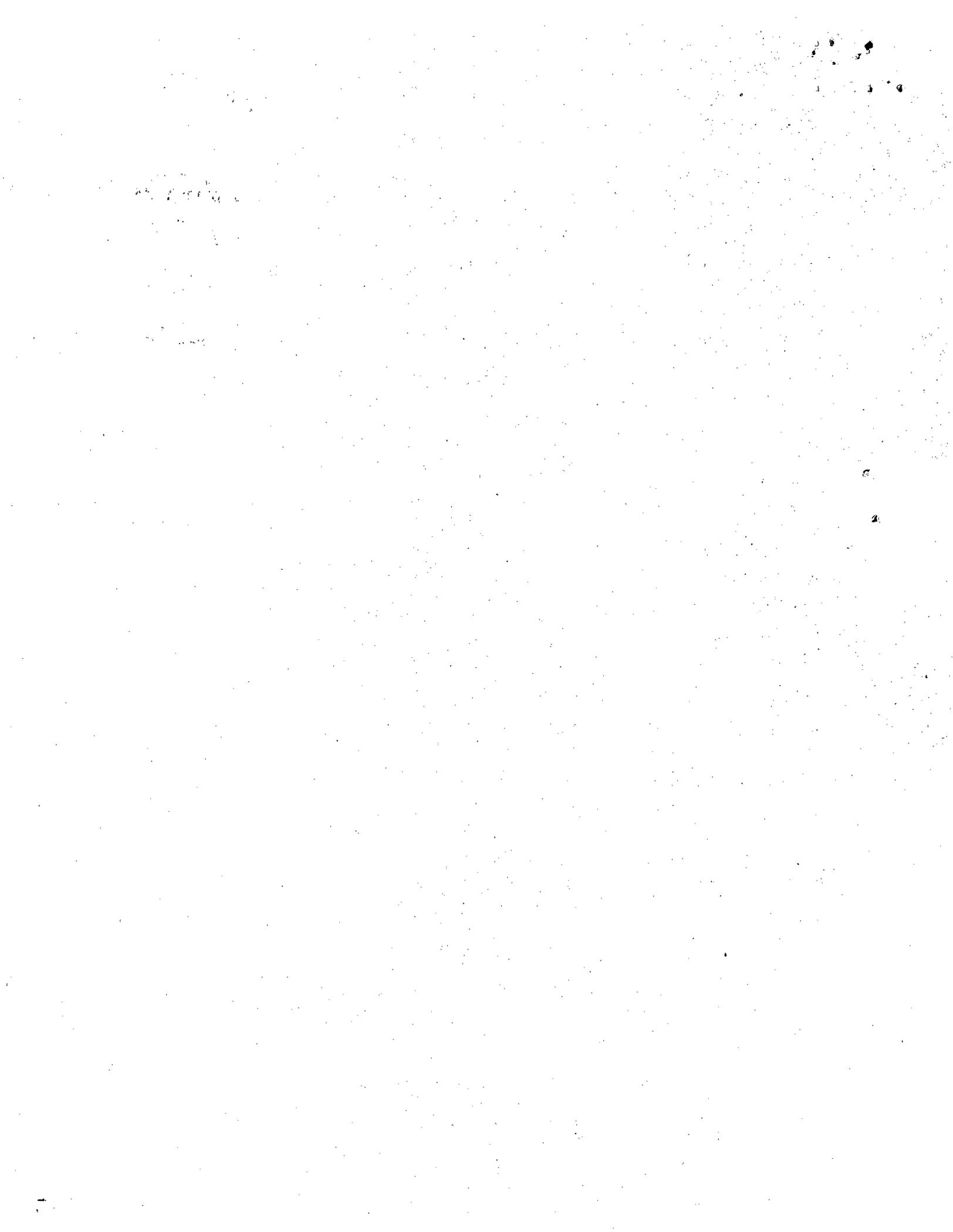
La Compañía o quien delegue la compañía revisará para que las personas puedan atender sus requerimientos de estudios teniendo en cuenta que cumpla con sus deberes académicos sin ver afectada la productividad.

ARTICULO 11: CAPACITACION

La empresa anualmente establece su programa de capacitación orientado a las necesidades de aprendizaje y ha dispuesto algunos cursos y convenios universitarios con el fin de mejorar las competencias técnicas de sus trabajadores.

Las personas que cumplan y culminen con el programa de capacitación establecido por la compañía, les contara como a tener en cuenta para ser promovido dentro de la organización.

7



09 NOV. 2015

17

PARAGRAFO UNICO:

El área de Gestión Humana con la participación de los procesos productivos y administrativos serán los encargados de diseñar e identificar los planes de capacitación de sus trabajadores.



ARTICULO 12: SUBSIDIO DE EDUCACION

La empresa pagara un auxilio de escolaridad una vez por año por valor de \$184.800. por trabajador por concepto de escolaridad, pagadero en la primera quincena de febrero a los que están en calendario escolar "A" y el 15 de septiembre los que se encuentren en calendario B.

Este beneficio se abonara en la cuenta de nómina del trabajador una vez acredite el certificado de la entidad educativa donde curse estudios el hijo y adscrita al ministerio de educación.

ARTICULO 13: AUXILIO DE LENTES

La empresa pagará un auxilio de lentes una vez por año por valor de \$120.000 por trabajador una vez acredite la formula medica expedida por su EPS y hasta 3 cotizaciones más. (Este valor será el mismo para lentes de contacto). La compañía evaluará aquellos casos que superen el monto acordado.

ARTICULO 14: AUXILIO FUNERARIO

La empresa pagará un auxilio funerario por valor de \$657.000.00 en caso de muerte de cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos, nietos o hijastros registrados del trabajador afiliado, una vez se haya acreditado el acta de defunción y el registro civil de nacimiento que acredite el parentesco.

ARTICULO 15: AUXILIO DE MATRIMONIO

La empresa concederá 3 días hábiles sin incluir sábados y festivos, de permiso remunerados a partir de la fecha de la ceremonia, acreditando los documentos que confirmen el matrimonio.

Se realizará retroactivo este acuerdo a las personas que se hayan casado posterior a la fecha de entrega de este pliego de peticiones (16 de octubre de 2015).

8

1952



[The main body of the document contains several paragraphs of text that are extremely faint and illegible due to the quality of the scan. The text appears to be organized into distinct sections or paragraphs.]

09 NOV. 2016

19

Los permisos sindicales deberán ser solicitados por lo menos con 3 días hábiles de anticipación y se deberá presentar la justificación de la actividad a realizar. En caso de presentarse circunstancia alguna que impida la notificación arriba señalada se analizará la solicitud con la suficiente anticipación que permita el desarrollo de la actividad.

Las horas arriba señaladas no serán acumulables y serán tramitadas a través de Gestión Humana e informado a su jefe directo.



ARTICULO 19: DESCUENTOS SINDICALES

La Empresa descontará a los trabajadores las cuotas sindicales ordinarias, extraordinarias, multas, sanciones o cualquier otra deducción que apruebe la Asamblea General o la Junta Directiva del Sindicato la cual consignará de manera directa a la cuenta de ahorro o corriente, que posea el sindicato.

PARAGRAFO UNICO La empresa consignará el día viernes siguiente del corte 30 de la nomina del mes.

ARTICULO 20: CARTELERA SINDICAL

La empresa dispondrá un espacio en la cartelera de la empresa para las comunicaciones sindicales, siempre y cuando cumpla con los protocolos del área de comunicaciones y que su contenido sea respetuoso y no contenga información impropia o que induzca a la indisciplina de los trabajadores de la empresa.

Se hará un consenso entre el sindicato y la empresa sobre el espacio disponible para tal fin.

ARTICULO 21: SALARIOS

La Empresa realizará el aumento salarial a sus trabajadores a partir del 1 de mayo de 2016, tasado con el IPC, más 0,25 puntos adicionales para cada año de la vigencia de ésta Convención Colectiva de Trabajo.

La empresa decide iniciar el pago del incremento así:

- En el mes de Agosto se pagará el sueldo con el respectivo incremento.
- El retroactivo correspondiente al mes de Mayo de 2016 se pagará en Agosto de 2016.
- El retroactivo correspondiente al mes de Junio de 2016 se pagará en Septiembre de 2016.

1936-1937

1938-1939

- El retroactivo correspondiente al mes de Julio de 2016 se pagará en Octubre de 2016.

09 NOV. 2016

ARTICULO 22: TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL

La Empresa reconocerá y concederá la igualdad salarial para todos los trabajadores según, la escala salarial ajustada por niveles que permite incorporar decisiones de incrementos asociadas a evaluaciones de desempeño.

Los casos especiales que se encuentren por fuera de la escala salarial, la compañía se compromete a revisarlos en el comité obrero - patronal de manera puntual e individual y definir una conclusión para cada caso.



ARTÍCULO 23: INCENTIVOS Y BONO POR PRODUCTIVIDAD

Adicional a la asignación salarial mensual de los trabajadores, la empresa otorgara un Bono Mensual por productividad, no constitutivo de salario, a los trabajadores el cual tendrá las siguientes características y condiciones:

CONDICIONES BÁSICAS PARA LA LIQUIDACION DEL BONO:

- ✓ Se definirá un monto único a repartir por empresa de manera equitativa entre todos los colaboradores de la planta. Estos valores serán de conocimiento público para todos los colaboradores.
- ✓ Las variables la definición del pago del bono son el aprovechamiento de materia prima (valor positivo del % de desperdicio), y la facturación.
- ✓ Se calcularan factores de cumplimiento que afectaran el valor a liquidar del bono: facturación, aprovechamiento y la eficiencia de las máquinas (medida en velocidad efectiva).
- ✓ La liquidación para el pago del incentivo es mensual y el pago con una frecuencia anual, que se pagará la primera quincena del mes Diciembre.

CONDICIONES QUE ANULAN EL PAGO DEL BONO DEL MES EN LIQUIDACION

- ✓ No cumplir con los valores mínimos establecidos de facturación y % de aprovechamiento de materia prima
- ✓ Por ausencias injustificadas
- ✓ Por faltas disciplinarias
- ✓ Por incumplimiento de procedimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Por omisión e incumplimiento de procedimientos contemplados dentro del Sistema de Gestión de Calidad que generen impacto económico para la planta
- ✓ Por reclamos de calidad que impacten al cliente

LIQUIDACION DEL INCENTIVO PRODUCCION CORRUGADO E IMPRENTAS Y MAQUINAS CONVERTIDORAS

De forma anual se establece una tabla de aprovechamiento vs. Facturación que será la base de toda la liquidación del bono. Esta tabla tendrá esta vigencia, salvo cambios externos no controlables, que ameriten una revisión previa.

Los resultados de facturación y porcentaje mínimo de aprovechamiento de materia prima sobre los cuales se comenzarán a calcular los valores base para el pago del incentivo se revisaran de

manera semestral. Todas las revisiones serán consensuadas y publicadas de manera anticipada para el conocimiento de todos los colaboradores.

Dicha tabla contiene en su primera columna los porcentajes metas de aprovechamiento de material (Rango de 0,5%) que cruzados con la primera fila de los niveles de Facturación (Rango de 50 TM) de las plantas nos indica una cifra como ganancia total por planta. Este valor se dividirá entre el número total de empleados, lo cual dará como resultado el valor base individual para el cálculo del bono.



Esta valor base se impactara con tres factores multiplicadores:

- 1. Factor Cumplimiento de Facturación

$$\frac{\text{Ton Facturadas reales}}{\text{Ton Facturadas meta}}$$

09 NOV. 2010

- 2. Factor Cumplimiento de Eficiencia de la Maquina

$$\frac{\frac{\text{golpes reales}}{\text{hr}}}{\frac{\text{golpes meta}}{\text{hr}}}$$

MAQUINA	VARIABLE	UNIDAD	FORMULA DE CALCULO
CORRUGADORA	VELOCIDAD	ML POR HORA	ML POR TURNO
			TIEMPO PROGRAMADO-TIEMPO DE SET UP
IMPRESAS Y MAQUINAS AUXILIARES	VELOCIDAD	GOLPES POR HORA	GOLPES POR TURNO
			TIEMPO PROGRADO-TIEMPO DE SET UP

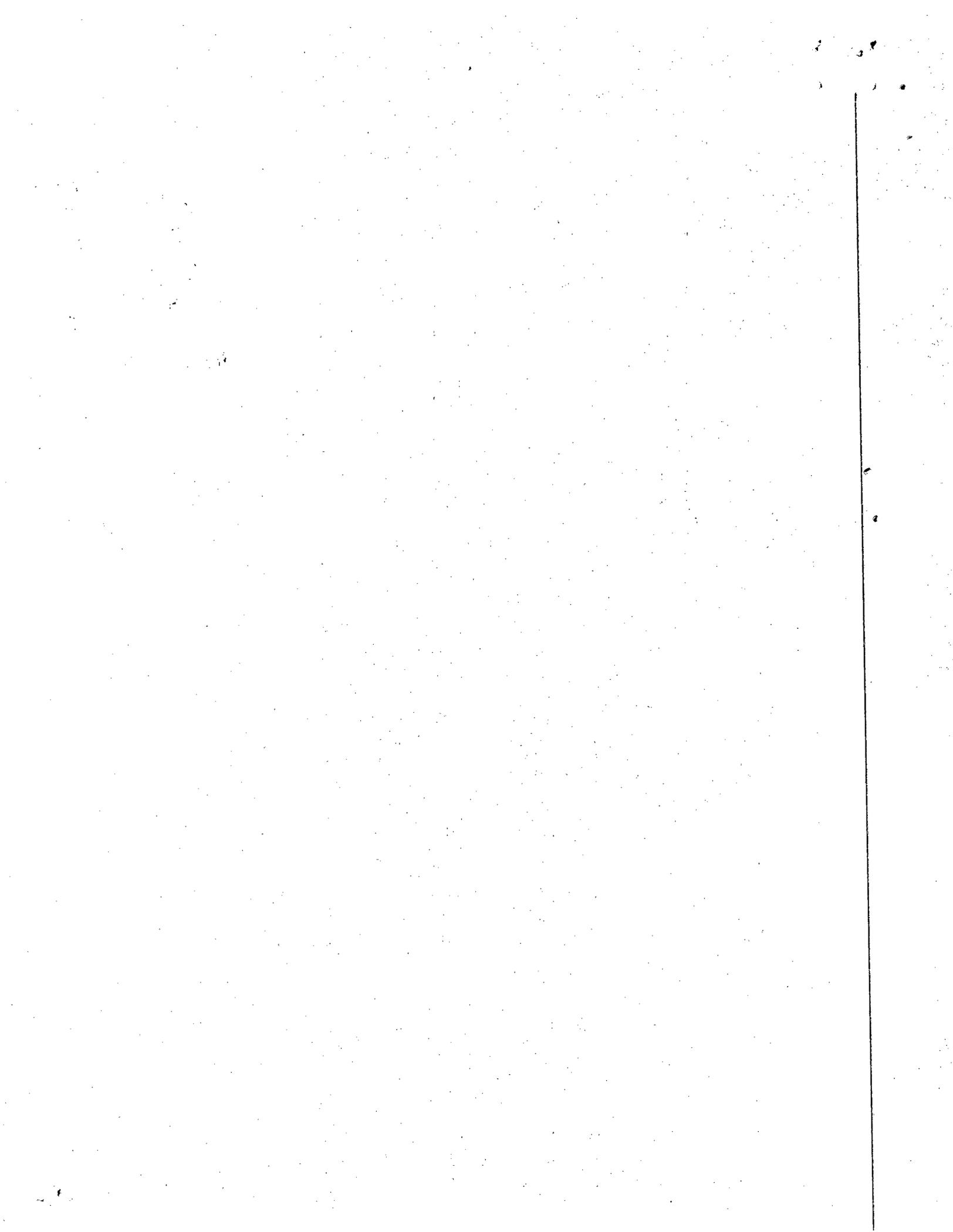
El tiempo programado: es el tiempo total del turno que administrativamente se programa. A este tiempo se restaran las actividades inherentes a reuniones con el personal y mantenimiento de máquinas programado. Al tiempo programado se le restaran también eventos fortuitos (apagones, fenómenos naturales, eventos externos no controlables) y actividades reglamentarias tales como pausas activas.

El tiempo del Set Up: se definirá teniendo en cuenta el tiempo de cambio estándar establecido por pedido y este tiempo establecido se multiplicara por el número de cambios realizados en el turno.

Las metas de velocidad serán en Metros Lineales para el Corrugado y Golpes para las impresas.

- La base de metros lineales del Corrugador, se dividirá en dos partes el cálculo: pared sencilla y doble pared. De acuerdo al mix de producción de cada una, se calculara un promedio ponderado para la meta total de metros lineales por turno.

La base para los golpes en las impresas, se tomara como base el resultado del último mes, calculado en media recortada, sustrayendo el valor más bajo y más altos de la muestra de datos.



22

09 NOV. 2016

1. Factor Cumplimiento % de aprovechamiento

$$\frac{1- \% \text{ aprov. meta}}{1- \% \text{ aprov. real}}$$



GRUPOS DE COLABORADORES: PRODUCCIÓN, APOYO Y ADMINISTRACION

- ✓ **GRUPO 1 PRODUCCIÓN:** Son las tripulaciones conformadas por los equipos de trabajo del Corrugador (Operadores 1, 2 y 3, Apiladores, Montacarguistas, Gomereros, Embaladores), Imprentas (Operadores y Apiladores) Troqueladoras, Trabajo Manual y Máquinas Convertidoras (laminadora, cuchillo, sierra, máquina de particiones, entre otros), recibirán el valor correspondiente ganado por cada tripulación de acuerdo al factor multiplicador de eficiencia generado.
- ✓ **GRUPO 2 APOYO:** Son todos aquellos cargos que apoyan al personal de producción de manera directa y que tienen impacto sobre las especificaciones del producto, requisitos del cliente y la eficiencia de la producción. (Asistentes de Ventas, Muleros de Imprenta, Calidad, Programadores, Analistas de producción y Coordinadores, Troquelaría, Diseño y Desarrollo, Clises, Prealistamiento, Aguas, Ambiental, Seguridad Industrial, Mantenimiento, Despachos y Servicios Generales) recibirán el valor promedio recibido pagado a producción.
- ✓ **GRUPO 3 ADMINISTRACIÓN:** Todos aquellos cargos de áreas administrativas: Jefaturas de Calidad, Producción, Mantenimiento y Servicio al Cliente, personal de Compras, Recursos Humanos, Costos, Contabilidad, Cobranzas, Mensajería, Recepción, recibirán el valor mínimo pagado a producción.

PARAGRAFO: Empresa y sindicato acuerdan que el nuevo sistema de remuneración por incentivos se hará efectivo y vigente a partir del día 01 de agosto del 2016.

ARTICULO 24: DENUNCIA DE LA CONVENCION

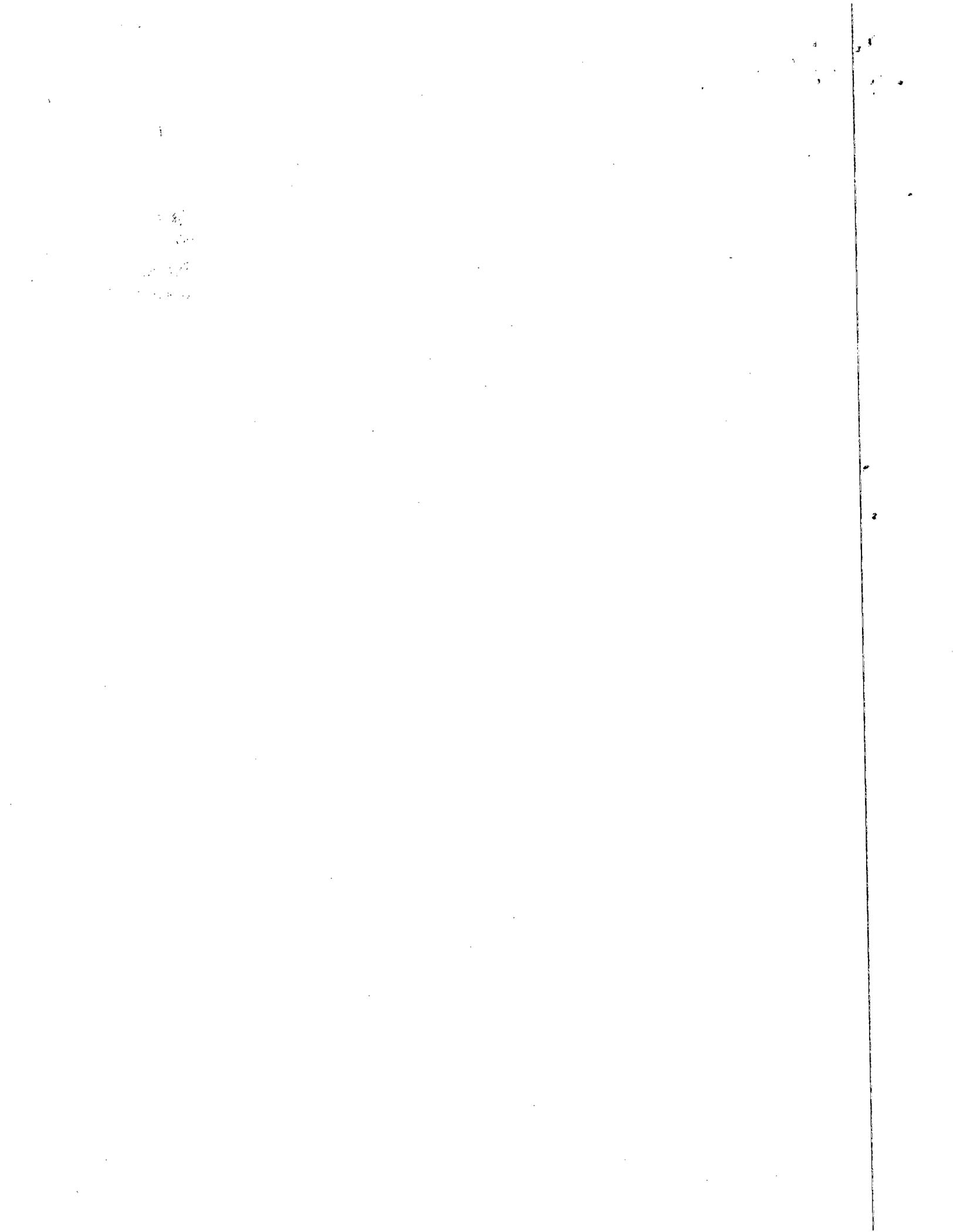
Esta Convención Colectiva se deberá denunciar por escrito utilizando el procedimiento establecido en el Código Sustantivo de Trabajo dentro de los sesenta (60) días anteriores a su expiración, si no se hiciese se entenderá prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada de su terminación.

Posterior a la denuncia el Sindicato presentará el nuevo Pliego de Peticiones a discutir con La empresa, para que luego de esto se inicie la etapa de arreglo directo que establece el código sustantivo de trabajo.

Ninguno de los conceptos anteriores serán constitutivos de factor salarial.

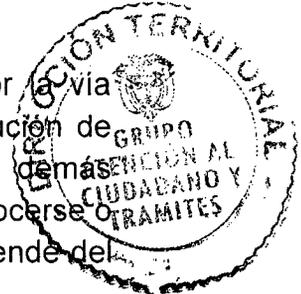
ARTICULO 25: VIOLACION DE LA CONVENCION

Si la empresa desconoce esta convención colectiva de trabajo en forma total o parcial, será acreedor de una multa a favor del sindicato en cuantía de diez (10)





salarios mínimos legales vigentes, por cada infracción, sin perjuicios de las otras sanciones que imponga el ministerio de la protección social y/o demás organismos estatales. 109 NOV. 2016



PARAGRAFO UNICO: Para realizar el cobro de la anterior sanción por la vía ejecutiva laboral el título de recaudo a favor del sindicato será la resolución de sanción expedida por parte del Ministerio de la protección social y/o demás organismos estatales se entiende que la resolución señalada puede reconocerse no la multa a favor del sindicato, es decir, que su cobro ejecutivo no depende del reconocimiento que haga los indicados entes públicos.

ARTICULO 26: VIGENCIA.

La presente convención colectiva tendrá una duración del 01 del mes de Mayo de 2016 hasta el día 31 de Diciembre del año 2017.

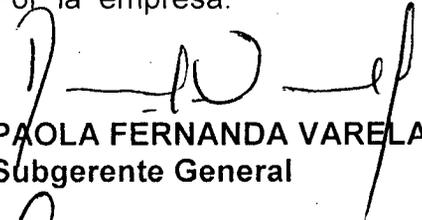
PARAGRAFO UNICO: La empresa quince (15) días después de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, imprimirá doscientos cincuenta (250) folletos de bolsillo que contengan la convención colectiva de trabajo la cual será entregada al sindicato.

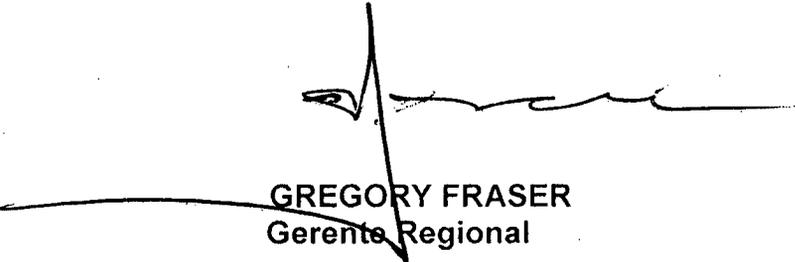
ARTICULO 27 GARANTIAS Y NEGOCIADORES

La empresa concederá a la comisión de negociaciones designado por el sindicato, permiso remunerado desde el día del inicio de la etapa de arreglo directo, hasta cuando se firme la convención colectiva de trabajo. Los gastos propios de las reuniones serán asumidos por la empresa, como también los gastos de movilización para cada miembro de la comisión negociadora.

Para constancia firman:

Por la empresa:

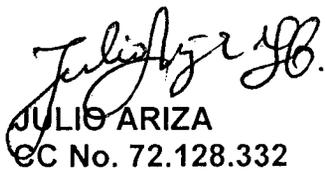

PAOLA FERNANDA VARELA
 Subgerente General


GREGORY FRASER
 Gerente Regional

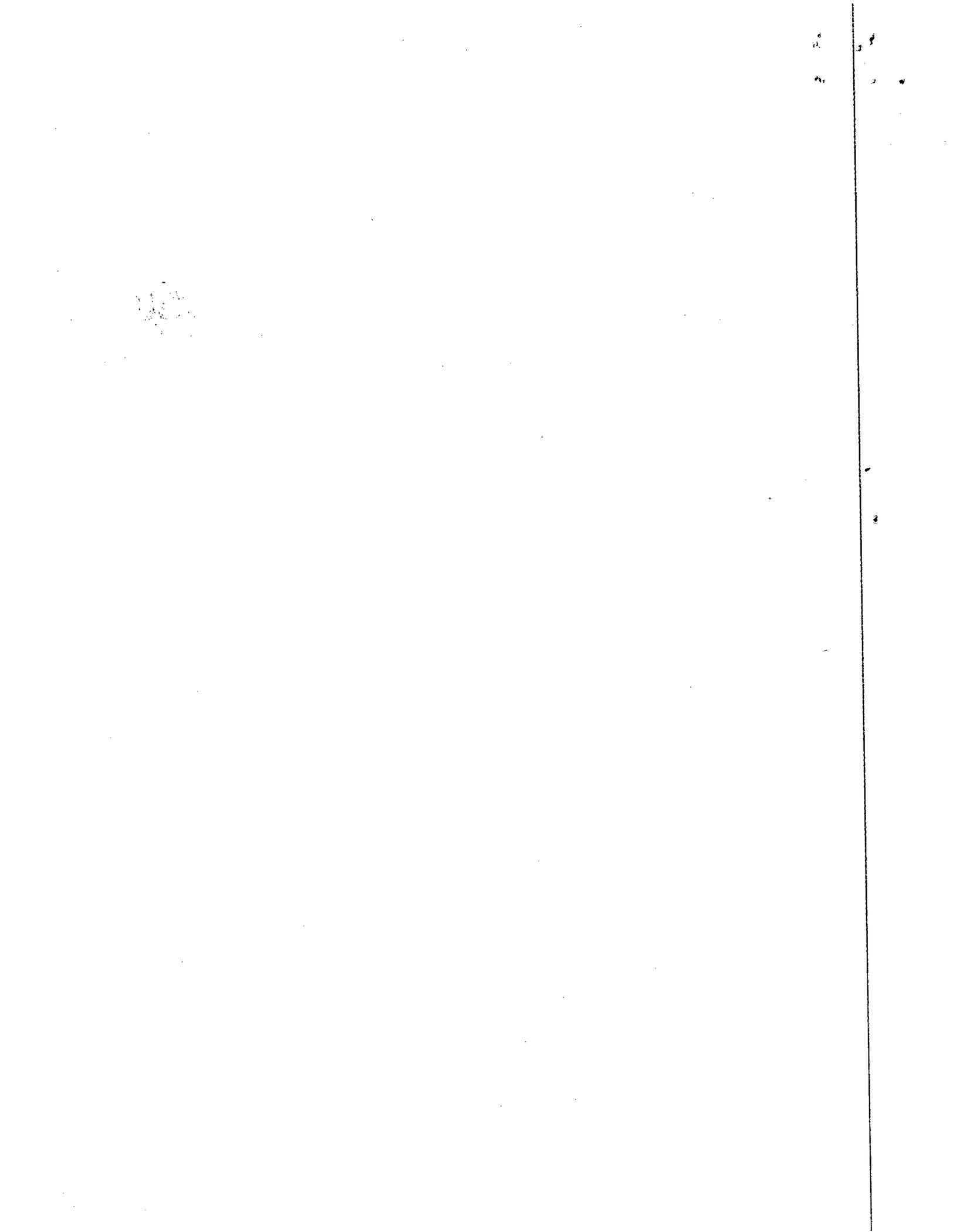
Por el sindicato:


ISAIR BERMEJO
 CC No.72.050.901


RAFAEL MEJIA
 CC No.72.184.497


JULIO ARIZA
 CC No. 72.128.332

Copia: Ministerio del trabajo – Seccional Atlántico



09 NOV. 2016



Copia Simple del acta de
acuerdo de negociación
Colectiva suscrito entre
Empaques Industriales de
Colombia S.A.S. y
SINALTRAEMPICOL de
fecha 20 de octubre de
2016

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibon HB
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Cauceseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703

1944

1945

1946

1947

1948

25

ACTA ACUERDO DE NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA "SINALTRAEMPICOL"

09 NOV. 2016

En la ciudad de Barranquilla a las 03:00 pm del día 20 de Octubre del 2016 se reunieron en las instalaciones de EMPAQUES INDSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S. de una parte por LA VARELA GRUPO como Subgerente General y GREGORY FRASER en su condición de Gerente Regional, por la representación de la empresa y la comisión negociadora de SINALTRAEMPICOL integrada por JULIO ARIZA , ISAIR BERMEJO y RAFAEL MEJIA, con el fin de dar cierre final y acordar los puntos pendientes, según Acta Final de Negociación Colectiva del 23 de Febrero del 2016 y Acta de Preacuerdo del pasado 22 de Julio del 2016, y por consiguiente darle finalización al conflicto colectivo en su totalidad y comunicar lo pertinente al Ministerio de Trabajo con el objeto de que no continúen el proceso legal del constitución del tribunal de arbitramento ante el acuerdo directo de ambas partes, que se reflejara en el siguiente documento.



CONSIDERACIONES

PRIMERA: Que Sintraempicol presentó pliego de peticiones el día 13 de Octubre del 2015 y que se surtieron las etapas de ley.

SEGUNDA: Que el día 26 de enero de 2016, se dio a la Empresa un pliego de peticiones y se fijaron los días de negociación con las correspondientes garantías sindicales, mecánica y la aceptación de la participación de un delegado de la Central Unitaria de Trabajadores CUT. Este arreglo directo termino el 23 de Febrero del 2016.

TERCERO: Que en acta final de negociación el día 23 de Febrero del 2016, se dejo constancia de los puntos acordados entre las partes, siendo ellos los artículos 1, 2, 3, 4,5,6, 6,1, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16, 18, 19, 20, 22, 24, 25.

CUARTO: Que en el acta final de negociación el día 23 de Febrero del 2016, se dejó constancia de los puntos no acordados entre las partes, y a consideración del tribunal de arbitramento, es decir lo correspondiente a Artículo 17 Auxilio Sindical, Artículo 21 Salarios, Artículo 23 Primas de Servicios, Artículo 26 Vigencia.

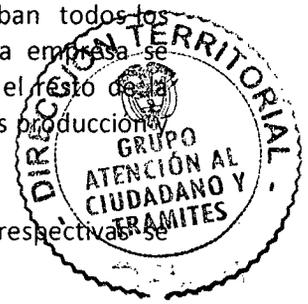
QUINTO: Que a través de solicitud de las directivas de SINALTRAEMPICOL con fecha 11 de Julio del 2016, se programa una nueva reunión con el fin de dar continuidad y cierre al acuerdo del pliego de peticiones presentado por SINALTRAEMPICOL para el día 22 de Julio del 2016.

16

1111
1111
1111

10 9 NOV. 2016

SEXTO: Que en acta de preacuerdo realizada el día 22 de Julio del 2016, se aprueban todos los artículos pendientes salvo el Artículo 23 Primas de Extralegales, ante lo cual la empresa se compromete a revisar el esquema de remuneración de Incentivos que rige para el resto de la compañía ya que el esquema ofrecido por la empresa se fundamenta en que a mas producción y compromiso del trabajador mayor ingresos por incentivos tendrá.



SEPTIMO: Que en el curso de la negociación y tal como consta en las actas respectivas acordaron los siguientes beneficios que se están reconociendo en la actualidad:

- Salarios aumento anual del IPC + 0,25% a los salarios
- Auxilio Escolar
- Auxilio de lentes
- Auxilio funerario

OCTAVO: Que solo quedando pendiente el punto correspondiente a las Primas Extralegales Artículo 23 del pliego de peticiones, se han realizado algunos acercamientos directos entre las partes con el fin de que cada una haga su mejor esfuerzo enfocado a finalizar completamente el conflicto y no proseguir con el tribunal de arbitramento.

NOVENO: Que el ministerio mediante comunicación 71340 del 21 de Abril del 2016, convocó al nombramiento de los respectivos árbitros y ya con el nombramiento respectivo por parte del árbitro de la empresa y por parte del sindicato solo restaría la parte pertinente al nombramiento del tercer árbitro y demás trámites de ley para finalizar el laudo arbitral.

DECIMO: Que a pesar de lo anterior las partes han acordado darle fin al conflicto colectivo y por tanto desistir del proceso de tribunal de arbitramento por carecer de objeto, al haber llegado producto del dialogo a los siguientes acuerdos:

ACUERDAN

1. Empresa y Sindicato acuerdan que a partir del día 01 de agosto del 2016, se hará efectivo y vigente el nuevo sistema de remuneración por incentivos que se describe en el manual adjunto a este documento.
2. Que la remuneración por Incentivos no es constitutiva de salario.
3. Que la organización sindical retirará del pliego de peticiones lo indicado en el artículo Primas Extralegales.
4. Que las partes declaran que con lo anterior queda completamente finalizado el conflicto colectivo y establecidas las condiciones que regirán las relaciones entre las partes.

Handwritten signature and the number 17.

100-1000
100-1000

- 5. Que las partes dentro de los siguientes 8 días contados a partir del día de hoy enviaran conjuntamente al Ministerio de Trabajo la solicitud respectiva de terminación del proceso de tribunal de arbitramento ante el acuerdo al que se ha llegado de forma directa.
- 6. Que dentro de los próximos 15 días hábiles se depositará ante el ministerio de trabajo el texto completo del acuerdo, texto que se anexa a la presente acta, y se suscribe por los asistentes a la reunión.



Como constancia firman en señal de aceptación,

Por la empresa:

[Handwritten signature of Paola Fernanda Varela Arciniegas]
PAOLA FERNANDA VARELA ARCINIEGAS
SUBGERENTE GENERAL

10 9 NOV. 2016

[Handwritten signature of Gregory Fraser]
GREGORY FRASER
GERENTE REGIONAL

Por el Sindicato:

[Handwritten signature of Isair Bermejo]
ISAIR BERMEJO
C.C. 72050901

[Handwritten signature of Julio Ariza]
JULIO ARIZA
C.C. 72128332

[Handwritten signature of Rafael Mejía]
RAFAEL MEJIA
C.C. 72184497

Copia: Ministerio del trabajo – Seccional Atlántico

1
2
3
4
5

6
7

09 NOV. 2016



Copia Simple del Acta de
Convención colectiva de
fecha 24 de octubre de
2016

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibon HB.
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Cauceseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703

1000

1000

09 NOV. 2016

ACTA

CONVENCION COLECTIVA



En Bogotá, a los diecinueve (24) días del mes de Octubre de 2016, se reunió en las oficinas de Empaques Industriales de Colombia S.A.S., de una parte la señora Paola Fernanda Varela Arciniegas en su calidad de Subgerente General, el Señor Guillermo Rodriguez en su calidad de Gerente Regional como representantes de la empresa EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S y los señores Isair Bermejo, Manuel Grueso, Jorge Bedoya, en su calidad de miembros y representantes de la junta directiva y subdirectiva de la organización sindical SINALTRAEMPICOL, con el fin de acordar unas modificaciones al Artículo 23, INCENTIVOS Y BONO POR PRODUCTIVIDAD de la CONVENCION COLECTIVA con vigencia del 01 de Mayo del 2016 al 31 de Diciembre del 2017.

CONSIDERACIONES

PRIMERO- Que entre las partes rige una Convención Colectiva de fecha 20 de Octubre del 2016.

SEGUNDO- Que la vigencia de esta Convención Colectiva es del 01 de Mayo del 2016 al 31 de Diciembre del 2017.

1. **TERCERO-** Que la Convención Colectiva en su Artículo 23 INCENTIVOS Y BONO POR PRODUCTIVIDAD describe "

**MANUAL PLAN DE INCENTIVOS
PLANTAS CORRUGADORAS**

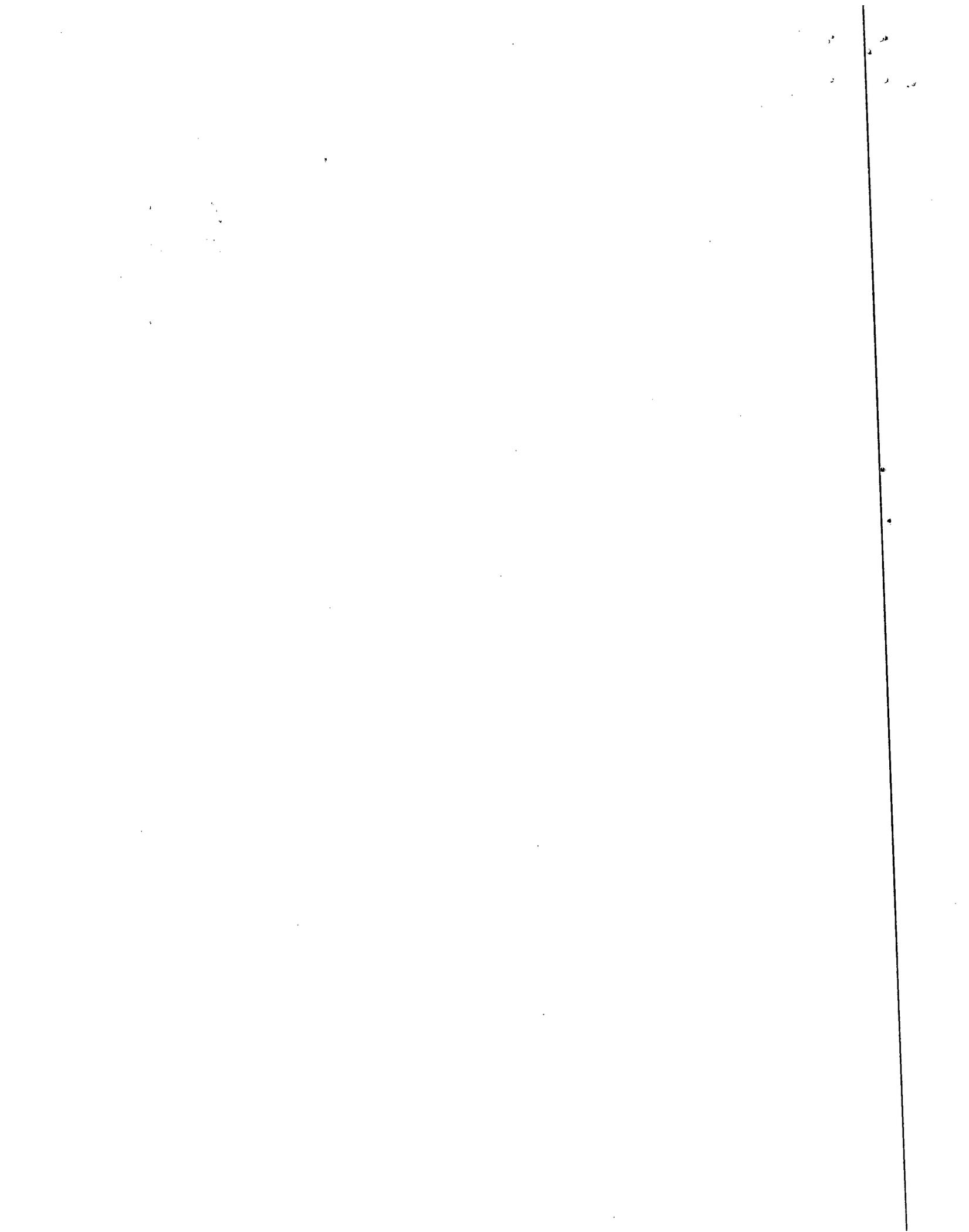
CONDICIONES BÁSICAS PARA LA LIQUIDACION DEL BONO:

- ✓ Se definirá un monto único a repartir por empresa de manera equitativa entre todos los colaboradores de la planta. Estos valores serán de conocimiento público para todos los colaboradores.
- ✓ Las variables la definición del pago del bono son el aprovechamiento de materia prima (valor positivo del % de desperdicio), y la facturación.
- ✓ Se calcularan factores de cumplimiento que afectaran el valor a liquidar del bono: facturación, aprovechamiento y la eficiencia de las máquinas (medida en velocidad efectiva).
- ✓ La liquidación para el pago del incentivo es mensual y el pago con una frecuencia anual, que se pagará la primera quincena del mes de Diciembre.

CONDICIONES QUE ANULAN EL PAGO DEL BONO

- ✓ No cumplir con los valores mínimos establecidos de facturación y % de aprovechamiento de materia prima
- ✓ Por ausencias injustificadas
- ✓ Por faltas disciplinarias

f



09 NOV. 2016



- ✓ Por incumplimiento de procedimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Por omisión e incumplimiento de procedimientos contemplados dentro del Sistema de Gestión de Calidad que generen impacto económico para la planta
- ✓ Por reclamos de calidad que impacten al cliente

LIQUIDACION DEL INCENTIVO PRODUCCION CORRUGADO E IMPRENTAS Y MAQUINAS CONVERTIDORAS

De forma anual se establece una tabla de aprovechamiento vs. Facturación que será la base de toda la liquidación del bono. Esta tabla tendrá esta vigencia, salvo cambios externos no controlables, que ameriten una revisión previa.

Los resultados de facturación y porcentaje mínimo de aprovechamiento de materia prima sobre los cuales se comenzarán a calcular los valores base para el pago del incentivo se revisaran de manera semestral. Todas las revisiones serán consensuadas y publicadas de manera anticipada para el conocimiento de todos los colaboradores.

Dicha tabla contiene en su primera columna los porcentajes metas de aprovechamiento del material (Rango de 0,5%) que cruzados con la primera fila de los niveles de Facturación (Rango de 50 TM) de las plantas nos indica una cifra como ganancia total por planta. Este valor se dividirá entre el número total de empleados, lo cual dará como resultado el valor base individual para el cálculo del bono.

Este valor base se impactará con tres factores multiplicadores:

1. Factor Cumplimiento de Facturación

$$\frac{\text{Ton Facturadas reales}}{\text{Ton Facturadas meta}}$$

2. Factor Cumplimiento de Eficiencia de la Maquina

$$\frac{\frac{\text{golpes reales}}{\text{hr}}}{\frac{\text{golpes meta}}{\text{hr}}}$$

MAQUINA	VARIABLE	UNIDAD	FORMULA DE CALCULO
CORRUGADORA	VELOCIDAD	ML POR HORA	ML POR TURNO
			TIEMPO PROGRAMADO-TIEMPO DE SET UP
IMPRENTAS Y MAQUINAS AUXILIARES	VELOCIDAD	GOLPES POR HORA	GOLPES POR TURNO
			TIEMPO PROGRADO-TIEMPO DE SET UP

El tiempo programado: es el tiempo total del turno que administrativamente se programa. A este tiempo se restaran las actividades inherentes a reuniones con el personal y mantenimiento de máquinas programado. Al tiempo programado se le restaran también eventos fortuitos (apagones, fenómenos naturales, eventos externos no controlables) y actividades reglamentarias tales como pausas activas.

1

09 NOV. 2016



El tiempo del Set Up: se definirá teniendo en cuenta el tiempo de cambio estándar establecido por pedido y este tiempo establecido se multiplicara por el número de cambios realizados en el turno.

Las metas de velocidad serán en Metros Lineales para el Corrugado y Golpes para las imprentas.

- La base de metros lineales del Corrugador, se dividirá en dos partes el cálculo: pared sencilla y doble pared. De acuerdo al mix de producción de cada una, se calculara un promedio ponderado para la meta total de metros lineales por turno.

La base para los golpes en las imprentas, se tomara como base el resultado del último mes, calculado en media recortada, sustrayendo el valor más bajo y más altos de la muestra de datos.

3. Factor Cumplimiento % de aprovechamiento

$$\frac{1 - \% \text{aprov. meta}}{1 - \% \text{aprov. real}}$$

GRUPOS DE COLABORADORES: PRODUCCIÓN, APOYO Y ADMINISTRACIÓN

- ✓ **GRUPO 1 PRODUCCIÓN:** Son las tripulaciones conformadas por los equipos de trabajo del Corrugador (Operadores 1, 2 y 3, Apiladores, Montacarguistas, Gómeros, Embaladores), Imprentas (Operadores y Apiladores), Troqueladoras, Trabajo Manual y Máquinas Convertidoras (laminadora, cuchillo, sierra, máquina de particiones, entre otros), recibirán el valor correspondiente ganado por cada tripulación de acuerdo al factor multiplicador de eficiencia generado.
- ✓ **GRUPO 2 APOYO:** Son todos aquellos cargos que apoyan al personal de producción de manera directa y que tienen impacto sobre las especificaciones del producto, requisitos del cliente y la eficiencia de la producción. (Asistentes de Ventas, Muleros de Imprenta, Calidad, Programadores, Analistas de producción y Coordinadores, Troquelaría, Diseño y Desarrollo, Clises, Prealistamiento, Aguas, Ambiental, Seguridad Industrial, Mantenimiento, Despachos y Servicios Generales) recibirán el valor promedio recibido pagado a producción.
- ✓ **GRUPO 2 ADMINISTRACIÓN:** Todos aquellos cargos de áreas administrativas: Jefaturas de Calidad, Producción, Mantenimiento y Servicio al Cliente, personal de Compras, Recursos Humanos, Costos, Contabilidad, Cobranzas, Mensajería, Recepción, recibirán el valor mínimo pagado a producción.

MANUAL PLAN DE INCENTIVOS PLANTA MOLINOS

CONDICIONES BÁSICAS PARA LA LIQUIDACION DEL BONO:

- ✓ Se definirá un monto único a repartir por empresa de manera equitativa entre todos los colaboradores de la planta. Estos valores serán de conocimiento público para todos los colaboradores.
- ✓ Las variables para la definición del pago del bono son el aprovechamiento de materia prima (valor positivo del % de desperdicio), y producción.
- ✓ Los factores de cumplimiento que afectaran el valor a liquidar del bono: aprovechamiento y la eficiencia de las máquinas (medida en velocidad efectiva).
- ✓ La liquidación para el pago del incentivo es mensual y el pago con una frecuencia anual que se pagará la primera quincena del mes de Diciembre.



09 NOV. 2016

CONDICIONES QUE ANULAN EL PAGO DEL BONO DEL MES EN LIQUIDACION

- ✓ No cumplir con los valores mínimos establecidos de producción y aprovechamiento de materia prima
- ✓ Por ausencias injustificadas
- ✓ Por faltas disciplinarias
- ✓ Por incumplimiento de procedimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Por omisión e incumplimiento de procedimientos contemplados dentro del Sistema de Gestión de Calidad que generen impacto económico para la planta
- ✓ Por reclamos de calidad que impacten al cliente y que sumen más del 3% de la producción del grupo.



LIQUIDACION DEL INCENTIVO DE PRODUCCION MOLINOS

De forma anual se establece una tabla de aprovechamiento vs. Producción que será la base de toda la liquidación del bono. Esta tabla tendrá esta vigencia, salvo cambios externos no controlables, que ameriten una revisión previa.

Los resultados de producción y porcentaje mínimo de aprovechamiento de materia prima sobre los cuales se comenzarán a calcular los valores base para el pago del incentivo se revisaran de manera semestral. Todas las revisiones serán consensuadas y publicadas de manera anticipada para el conocimiento de todos los colaboradores.

Dicha tabla contiene en su primera columna los porcentajes metas de aprovechamiento del material (Intervalos de 0,5%) que cruzados con la primera fila de los niveles de producción (Intervalos de 100 Ton) de la planta, nos indica una cifra como ganancia total por planta. Este valor se dividirá entre el número total de empleados, lo cual dará como resultado el valor base individual para el cálculo del bono.

Para Personal de Producción MP1, MP2, Preparación de Pasta y Aguas. El valor a pagar será en función del cumplimiento de la meta de producción de planta, del cumplimiento de las toneladas por grupo y del cumplimiento de la meta de aprovechamiento con base en la siguiente fórmula:

Valor a Pagar:

$$(\text{Valor Base}) * (\text{Factor Producción}) * (\text{Factor Eficiencia}) * (\text{Factor Aprovechamiento})$$

Este valor base se impactara con tres factores multiplicadores:

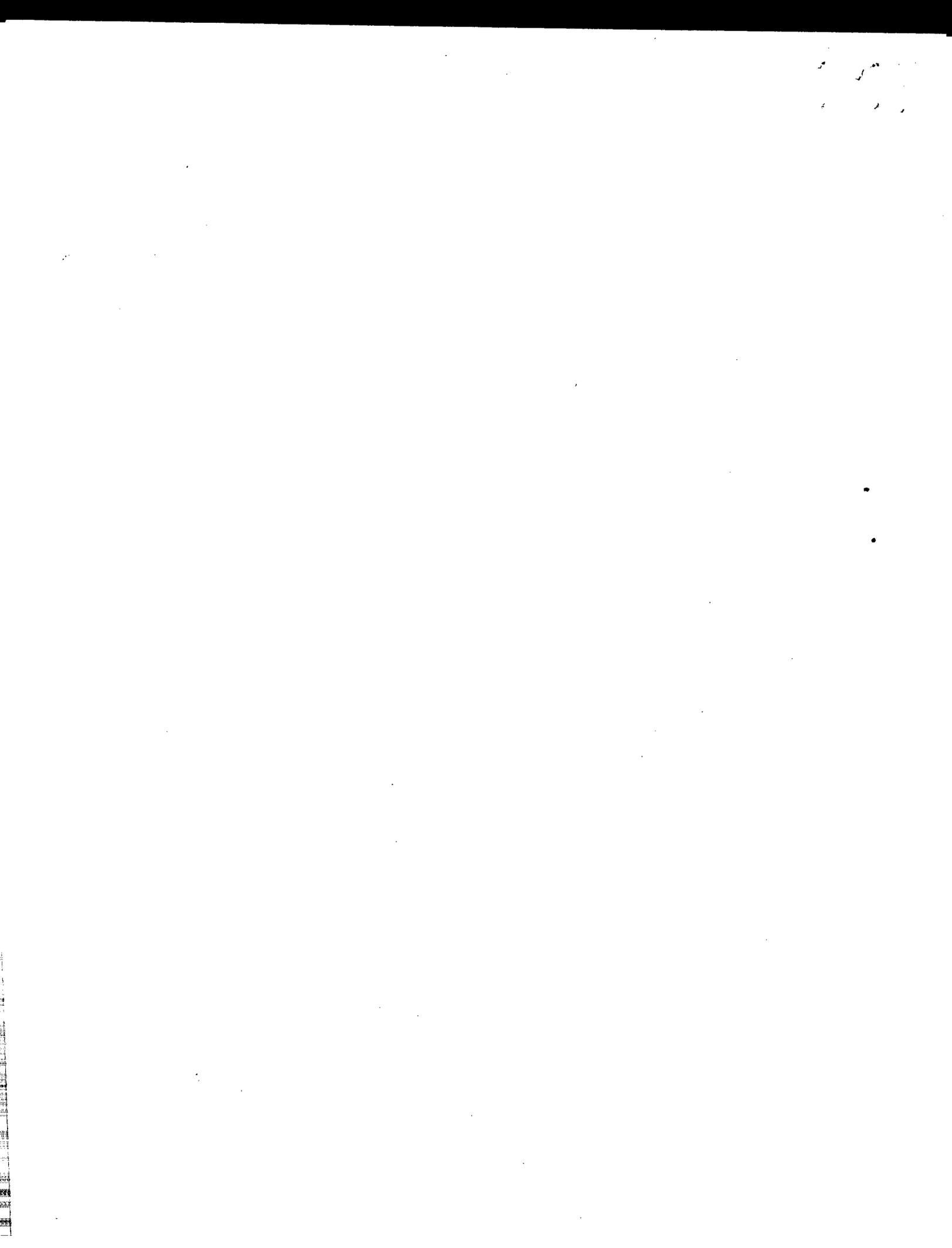
Factor Cumplimiento de Producción: es la evaluación de la producción total real del mes frente a la meta de producción de planta. Que es:

$$\frac{\text{Produccion Real}}{\text{Meta mes}}$$

Factor Cumplimiento de Eficiencia: Es la evaluación de la producción por hora real de cada grupo de trabajo frente a la meta de producción. que es.

$$\frac{\text{Produccion Promedio Real Hora del mes Grupo}}{\text{Produccion Promedio meta Hora del mes Grupo}}$$

1



09 NOV. 2016

Factor % De Aprovechamiento: Es la evaluación del Aprovechamiento Meta frente al Aprovechamiento Real.

$$\frac{1 - \text{Aprovechamiento Meta}}{1 - \text{Aprovechamiento Real}}$$



GRUPOS DE COLABORADORES: PRODUCCIÓN, APOYO Y ADMINISTRACION

- ✓ **GRUPO PRODUCCIÓN:** Son todos aquellos cargos que están en forma directa y permanentes tales como Ayudantes de Pulper, Pulpero, Maquinistas 1, 2 y 3, rebobinador, Ayudante de Químicos y Terminado.
- ✓ **GRUPO APOYO:** Son todos aquellos cargos que apoyan al personal de producción. (Mantenimiento, Calidad, Programadores, Almacén, Aguas, Ambiental, despachos, servicios generales, compras, fibras contabilidad) Grupo de personas que no intervienen directamente en la producción recibirán el valor promedio recibido pagado a producción.
- ✓ **GRUPO ADMINISTRACIÓN:** Todos aquellos cargos de áreas administrativas: Jefaturas de Calidad, Producción, Mantenimiento y Servicio al Cliente, personal de Compras, Recursos Humanos, Costos, Contabilidad, Cobranzas, Mensajería, Recepción, recibirán el valor mínimo pagado a producción.

CUARTO- Que las partes han evaluado que es necesario anexar y aclarar la metodología de incentivos en lo correspondiente al proceso productivo específico de la Planta Molino.

QUINTO- Que por lo descrito en lo anterior se realizan el anexo y la aclaración de lo correspondiente al modelo de INCENTIVOS Y BONO POR PRODUCTIVIDAD en lo correspondiente al Molino Palmira anexan en detalle en el manual de Incentivos adjunto el cual es explicado en detalle a los directivos representantes de la organización sindical.

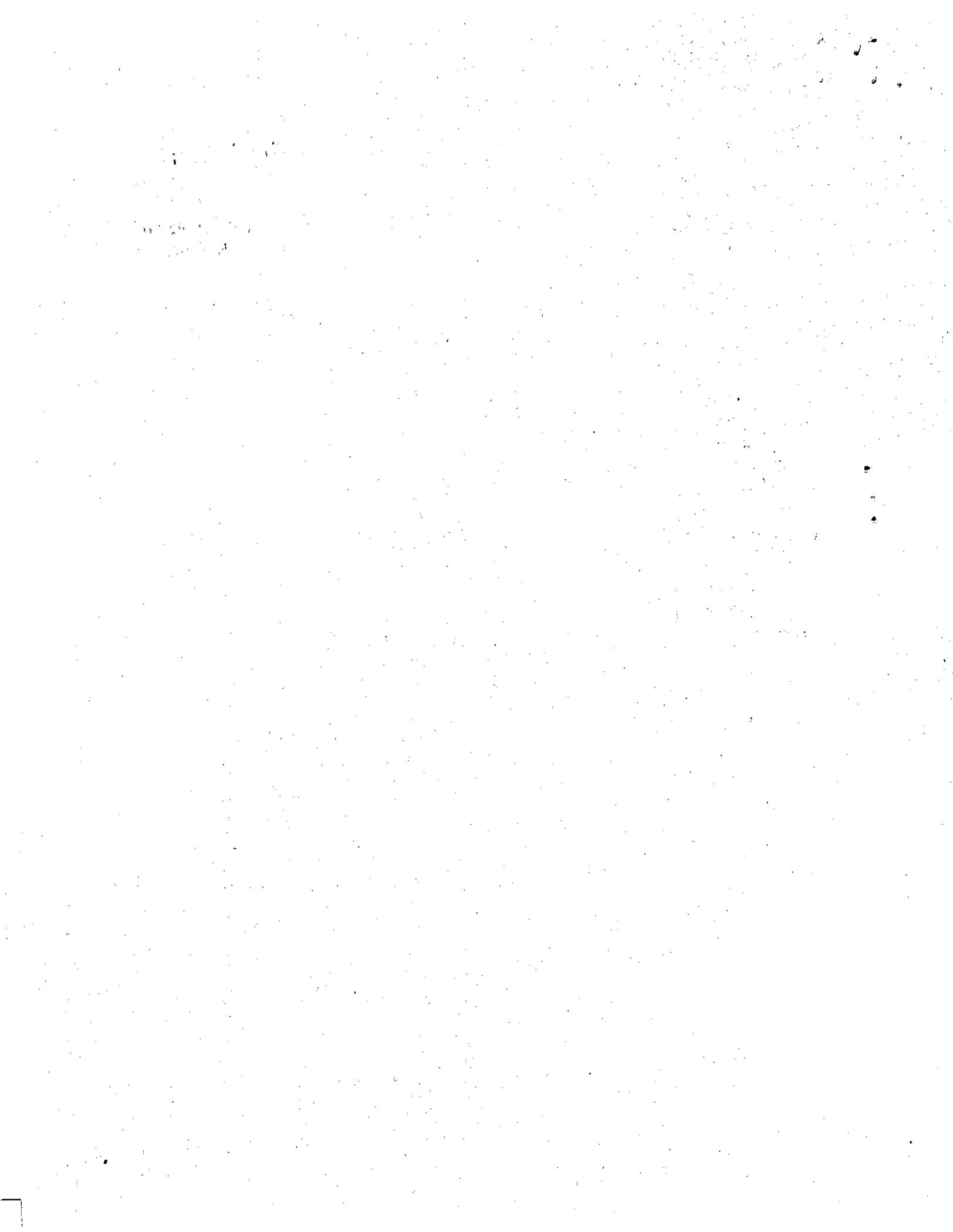
SEXTO- Que la organización sindical está de acuerdo en modificar la Convención Colectiva en lo concerniente al Artículo 23 INCENTIVOS Y BONOS POR PRODUCTIVIDAD.

Por las consideraciones enumeradas y descritas, ambas partes,

ACUERDAN:

1. Modificar la Convención Colectiva en lo concerniente al Artículo 23 INCENTIVOS Y BONOS POR PRODUCTIVIDAD con fecha a partir del 01 de agosto de 2016.
2. Que el nuevo esquema de liquidación de INCENTIVACION Y BONOS PRODUCTIVIDAD consistirá en lo descrito en el Manual de Incentivos adjunto a este documento entregado y explicado a los asistentes y representantes de la organización sindical.

P

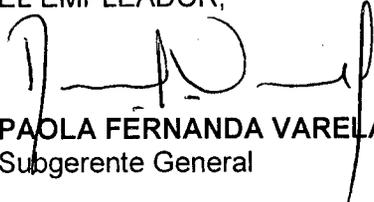


09 NOV. 2016



- 3. Que los demás artículos descritos y estipulados en La Convención Colectiva han sido modificados a través de este documento y continúan plenamente vigentes y produciendo sus efectos.
- 4. Las partes en consecuencia manifiestan que a partir de la fecha y hasta su vigencia 31 de Diciembre del 2017 modificaran de mutuo acuerdo la Convención Colectiva y se comprometen a depositarlo en el ministerio de trabajo a más tardar en 8 días hábiles contados a partir de la fecha de la firma del presente documento.

En constancia de lo acordado se firma en Bogota a los 24 días del mes de Octubre del 2016 por las partes en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, uno para cada una de las partes.

EL EMPLEADOR,

PAOLA FERNANDA VARELA
 Subgerente General

SINALTRAEMPICOL,

ISAIR BERMEJO
 Presidente Sinaltraempicol


GUILLERMO RODRIGUEZ
 Gerente Regional


MANUEL GRUESO BONILLA
 Subdirectiva Sinaltraempicol


JORGE ALBERTO BEDOYA
 Subdirectiva Sinaltraempicol

P.



09 NOV. 2016



Copia Simple del Manual de incentivos aplicable para las plantas Corrugadoras.

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibón HB
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Caucaseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703

001 101 80

36

10 9 NOV. 2016



MANUAL PLAN DE INCENTIVOS
PLANTAS CORRUGADORAS

EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.

27

1000

1000

1000

37

09 NOV. 2016

1. INTRODUCCIÓN

El modelo de Incentivos de EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S., tiene como objetivo fundamental, ser un vehículo para motivar el y valor agregado que aportan día a día los trabajadores de la empresa fortaleciendo la cultura del reconocimiento y el trabajo en equipo.



2. DEFINICIÓN DEL MODELO DE INCENTIVOS DE EIC

Motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño de todos los trabajadores que aportan de esta forma al logro de las metas corporativas. El incentivo a liquidar es un valor no constitutivo de salario, conforme al cumplimiento de lo estipulado en el presente manual.

3. FINES Y BENEFICIOS DEL MODELO DE INCENTIVOS

- Estimular, conductas que lleven al logro de las metas.
- Brindar la oportunidad de la ganancia a todos los integrantes de la Empresa que generan desde sus distintos roles un impacto en el logro de las metas trazadas.
- Estimular la integración de los equipos de trabajo de las plantas que contribuyen al mejoramiento de los procesos y la calidad del producto final.
- Contribuir al fortalecimiento de una cultura de mejoramiento continuo, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.
- Generar un control y seguimiento sobre los indicadores de producción de la empresa, dando a conocer esta información a todos los trabajadores aportando al sentido de pertenencia y apropiación de cada uno de los cargos de la compañía en su competencia laboral.

28

1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960

09 NOV. 2016

4. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS

Todos los trabajadores de la compañía exceptuando los siguientes cargos: Gerente General, Subgerente, Gerentes Regionales, Gerente Financiero, Gerente de Gestión Humana, Gerente Comercial, Gerente de Sistemas, Jefe de Ventas, Jefe Nacional de Logística y Abastecimiento, Jefe de Organización y Métodos, Contador Nacional, Director Técnico y de Ingeniería, Representantes de Ventas, Aprendices. Jefe de Costos y Presupuesto, Jefe Nacional de Cartera y Tesorería y Analista Legal. La empresa se reserva la posibilidad de adicionar o modificar cargos que por su remuneración no apliquen a dichos beneficios.



5. RESPONSABLES DEL PLAN DE INCENTIVOS

- **Gerencia General y Subgerencia:** Definen la estructura del modelo y avalan las metas definidas por los regionales.
- **Gerencia Regional:** Responsable de realizar el seguimiento para el normal desarrollo del modelo, así mismo la revisión y aprobación de metas de acuerdo a la dinámica de la operación.
- **Gestión Humana:** Garantizan el cumplimiento de lo contemplado en este manual así, como de la entrega de la información final verificada que es remitida a tesorería, para efectos del pago y realizan el reporte de las novedades presentadas mensualmente a través de la nomina. Consolidan la información de las programaciones de la planta y realizan la conformación de los grupos en el sistema junto con la jefatura de producción.
- **Costos:** Garantiza la confiabilidad de la información ingresada al sistema de producción.
- **Jefe de Producción:** Garantiza que la información del área de producción, se registre y se consolide en las plataformas correspondientes y se entregue a las áreas vinculadas al proceso de liquidación. También se

encargara de cargar las metas proyectadas con el visto bueno de la

Gerencia Regional.

09 NOV. 2016



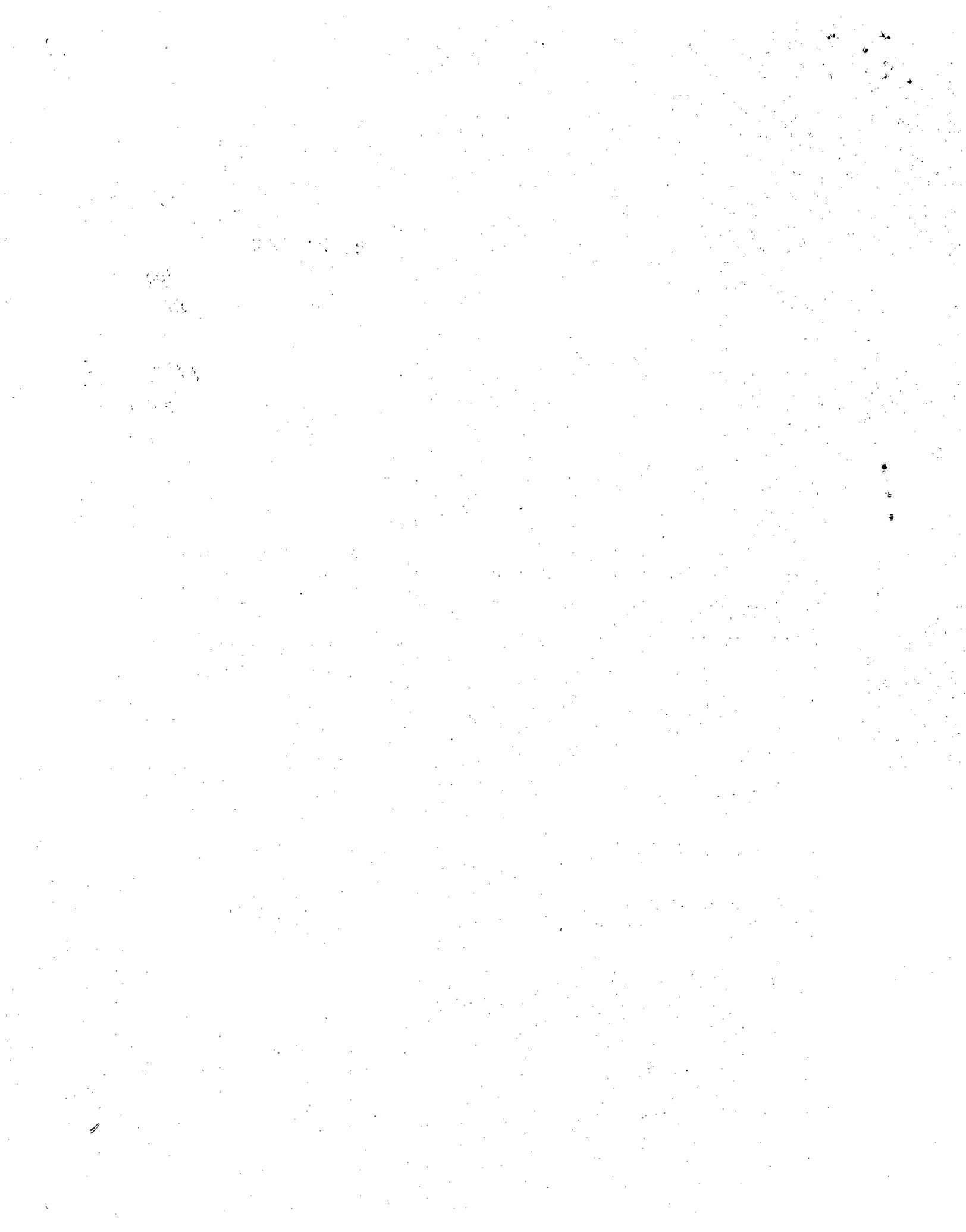
6. CONDICIONES BÁSICAS PARA LA LIQUIDACION DEL BONO:

- ✓ Se definirá un monto único a repartir por empresa de manera equitativa entre todos los colaboradores de la planta. Estos valores serán de conocimiento público para todos los colaboradores.
- ✓ Las variables la definición del pago del bono son el aprovechamiento de materia prima (valor positivo del % de desperdicio), y la facturación.
- ✓ Se calcularan factores de cumplimiento que afectaran el valor a liquidar del bono: facturación, aprovechamiento y la eficiencia de las máquinas (medida en velocidad efectiva).
- ✓ La liquidación para el pago del incentivo es mensual y el pago con una frecuencia anual que se pagará la primera quincena del mes de Diciembre.

7. CONDICIONES QUE ANULAN EL PAGO DEL BONO DEL MES EN LIQUIDACION

- ✓ No cumplir con los valores mínimos establecidos de facturación y % de aprovechamiento de materia prima
- ✓ Por ausencias injustificadas
- ✓ Por faltas disciplinarias
- ✓ Por incumplimiento de procedimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Por omisión e incumplimiento de procedimientos contemplados dentro del Sistema de Gestión de Calidad que generen impacto económico para la planta
- ✓ Por reclamos de calidad que impacten al cliente

Handwritten signature



8. LIQUIDACION DEL INCENTIVO PRODUCCION CORRUGADO E IMPRENTAS Y MAQUINAS CONVERTIDORAS **09 NOV. 2016**

De forma anual se establece una tabla de aprovechamiento vs. Facturación que será la base de toda la liquidación del bono. Esta tabla tendrá esta vigencia salvo cambios externos no controlables, que ameriten una revisión previa.

Los resultados de facturación y porcentaje mínimo de aprovechamiento de materia prima sobre los cuales se comenzarán a calcular los valores base para el pago del incentivo se revisaran de manera semestral. Todas las revisiones serán consensuadas y publicadas de manera anticipada para el conocimiento de todos los colaboradores.



Dicha tabla contiene en su primera columna los porcentajes metas de aprovechamiento del material (Rango de 0,5%) que cruzados con la primera fila de los niveles de Facturación (Rango de 50 TM) de las plantas nos indica una cifra como ganancia total por planta. Este valor se dividirá entre el número total de empleados, lo cual dará como resultado el valor base individual para el cálculo del bono.

Esta valor base se impactara con tres factores multiplicadores:

1. Factor Cumplimiento de Facturación

$$\frac{\text{Ton Facturadas reales}}{\text{Ton Facturadas meta}}$$

2. Factor Cumplimiento de Eficiencia de la Maquina

$$\frac{\frac{\text{golpes}}{\text{hr}} \text{ reales}}{\frac{\text{golpes}}{\text{hr}} \text{ meta}}$$

Handwritten initials

09 NOV. 2016

MAQUINA	VARIABLE	UNIDAD	FORMULA DE CALCULO
CORRUGADORA	VELOCIDAD	ML POR HORA	ML POR TURNO
			TIEMPO PROGRAMADO-TIEMPO DE SET UP
IMPRENTAS Y MAQUINAS AUXILIARES	VELOCIDAD	GOLPES POR HORA	GOLPES POR TURNO
			TIEMPO PROGRAMADO-TIEMPO DE SET UP



El tiempo programado: es el tiempo total del turno que administrativamente se programa. A este tiempo se restaran las actividades inherentes a reuniones con el personal y mantenimiento de máquinas programado. Al tiempo programado se le restaran también eventos fortuitos (apagones, fenómenos naturales, eventos externos no controlables) y actividades reglamentarias tales como pausas activas.

El tiempo del Set Up: se definirá teniendo en cuenta el tiempo de cambio estándar establecido por pedido y este tiempo establecido se multiplicara por el número de cambios realizados en el turno.

Las metas de velocidad serán en Metros Lineales para el Corrugado y Golpes para las imprentas.

- La base de metros lineales del Corrugador, se dividirá en dos partes el cálculo: pared sencilla y doble pared. De acuerdo al mix de producción de cada una, se calculara un promedio ponderado para la meta total de metros lineales por turno.

La base para los golpes en las imprentas, se tomara como base el resultado del último mes, calculado en media recortada, sustrayendo el valor más bajo y más altos de la muestra de datos.

3. Factor Cumplimiento % de aprovechamiento

$$\frac{1 - \% \text{ aprob. meta}}{1 - \% \text{ aprob. real}}$$

9. **GRUPOS DE COLABORADORES: PRODUCCIÓN, APOYO Y ADMINISTRACION**

09 NOV. 2016



- ✓ **GRUPO 1 PRODUCCIÓN:** Son las tripulaciones conformadas por los equipos de trabajo del Corrugador (Operadores 1, 2 y 3, Apiladores, Montacarguistas, Gomeros, Embaladores), Imprentas (Operadores y Apiladores) Troqueladoras, Trabajo Manual y Máquinas Convertidoras (laminadora, cuchillo, sierra, máquina de particiones, entre otros), recibirán el valor correspondiente ganado por cada tripulación de acuerdo al factor multiplicador de eficiencia generado.
- ✓ **GRUPO 2 APOYO:** Son todos aquellos cargos que apoyan al personal de producción de manera directa y que tienen impacto sobre las especificaciones del producto, requisitos del cliente y la eficiencia de la producción. (Asistentes de Ventas, Muleros de Imprenta, Calidad, Programadores, Analistas de producción y Coordinadores, Troquelaría, Diseño y Desarrollo, Clises, Prealistamiento, Aguas, Ambiental, Seguridad Industrial, Mantenimiento, Despachos y Servicios Generales) recibirán el valor promedio recibido pagado a producción.
- ✓ **GRUPO 2 ADMINISTRACIÓN:** Todos aquellos cargos de áreas administrativas: Jefaturas de Calidad, Producción, Mantenimiento y Servicio al Cliente, personal de Compras, Recursos Humanos, Costos, Contabilidad, Cobranzas, Mensajería, Recepción, recibirán el valor mínimo pagado a producción.

FIN DE ESTE DOCUMENTO

09 NOV. 2016



Copia Simple del Manual de incentivos aplicable para el Molino.

BOGOTÁ D.C.

Fábrica: Calle 22D No. 120-18 Fontibon HB
CONMUTADOR: (1) 516 9256
FAX: (1) 413 0853

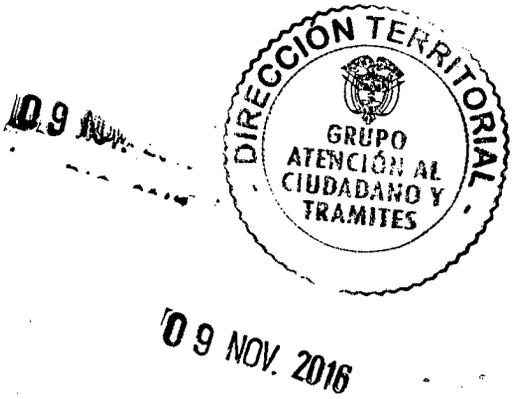
CALI (PALMIRA)

Fábrica: Recta Cali Palmira paso del Comercio Km. 1 Cauceseco
CONMUTADOR: (2) 666 9460
FAX: (2) 666 9460

BARRANQUILLA

Fábrica: Autopista Frente Antiguo Aeropuerto
CONMUTADOR: (5) 330 2010
FAX: (5) 330 2010 Ext. 703

44



MANUAL PLAN DE INCENTIVOS
PLANTA MOLINOS

EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S.

45

1. INTRODUCCIÓN

09 NOV. 2016



El modelo de Incentivos de EMPAQUES INDUSTRIALES DE COLOMBIA S.A.S., tiene como objetivo fundamental, ser un vehículo para motivar el esfuerzo y valor agregado que aportan día a día los trabajadores de la empresa, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y el trabajo en equipo.

2. DEFINICIÓN DEL MODELO DE INCENTIVOS DE EIC

Motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño de todos los trabajadores que aportan de esta forma al logro de las metas corporativas. El incentivo a liquidar es un valor no constitutivo de salario, conforme al cumplimiento de lo estipulado en el presente manual.

3. FINES Y BENEFICIOS DEL MODELO DE INCENTIVOS

- Estimular, conductas que lleven al logro de las metas.
- Brindar la oportunidad de la ganancia a todos los integrantes de la Empresa que generan desde sus distintos roles un impacto en el logro de las metas trazadas.
- Estimular la integración de los equipos de trabajo de las plantas que contribuyen al mejoramiento de los procesos y la calidad del producto final.
- Contribuir al fortalecimiento de una cultura de mejoramiento continuo, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.
- Generar un control y seguimiento sobre los indicadores de producción de la empresa, dando a conocer esta información a todos los trabajadores aportando al sentido de pertenencia y apropiación de cada uno de los cargos de la compañía en su competencia laboral.

P. P. 36

4. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS

09 NOV. 2016



Todos los trabajadores de la compañía exceptuando los siguientes cargos: Gerente General, Subgerente, Gerentes Regionales, Gerente Financiero, Gerente de Gestión Humana, Gerente Comercial, Gerente de Sistemas, Jefe de Ventas, Jefe Nacional de Logística y Abastecimiento, Jefe de Organización y métodos, Contador Nacional, Director Técnico y de Ingeniería, Representantes de Ventas, Aprendices. Jefe de Costos y Presupuesto, Jefe Nacional de Cartera y Tesorería y Analista Legal. La empresa se reserva la posibilidad de adicionar o modificar cargos que por su remuneración no apliquen a dichos beneficios.

5. RESPONSABLES DEL PLAN DE INCENTIVOS

- **Gerencia General y Subgerencia:** Definen la estructura del modelo y avalan las metas definidas por los regionales.
- **Gerencia Regional:** Responsable de realizar el seguimiento para el normal desarrollo del modelo, así mismo la revisión y aprobación de metas de acuerdo a la dinámica de la operación.
- **Gestión Humana:** Garantizan el cumplimiento de lo contemplado en este manual así, como de la entrega de la información final verificada que es remitida a tesorería, para efectos del pago y realizan el reporte de las novedades presentadas mensualmente a través de la nomina. Consolidan la información de las programaciones de la planta y realizan la conformación de los grupos en el sistema junto con la jefatura de producción.
- **Costos:** Garantiza la confiabilidad de la información ingresada al sistema de producción.
- **Jefe de Producción:** Garantiza que la información del área de producción, se registre y se consolide en las plataformas correspondientes y se entregue a las áreas vinculadas al proceso de liquidación. También se

encargara de cargar las metas proyectadas con el visto bueno de la Gerencia Regional.

09 NOV. 2016



6. CONDICIONES BÁSICAS PARA LA LIQUIDACION DEL BONO:

- ✓ Se definirá un monto único a repartir por empresa de manera equitativa entre todos los colaboradores de la planta. Estos valores serán de conocimiento público para todos los colaboradores.
- ✓ Las variables para la definición del pago del bono son el aprovechamiento de materia prima (valor positivo del % de desperdicio), y producción.
- ✓ Los factores de cumplimiento que afectaran el valor a liquidar del bono: aprovechamiento y la eficiencia de las máquinas (medida en velocidad efectiva).
- ✓ La liquidación para el pago del incentivo es mensual y el pago con una frecuencia anual que se pagará la primera quincena del mes de Diciembre.

7. CONDICIONES QUE ANULAN EL PAGO DEL BONO DEL MES EN LIQUIDACION

- ✓ No cumplir con los valores mínimos establecidos de producción y % de aprovechamiento de materia prima
- ✓ Por ausencias injustificadas
- ✓ Por faltas disciplinarias
- ✓ Por incumplimiento de procedimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Por omisión e incumplimiento de procedimientos contemplados dentro del Sistema de Gestión de Calidad que generen impacto económico para la planta
- ✓ Por reclamos de calidad que impacten al cliente y que sumen más del 3% de la producción del grupo.

48

8. LIQUIDACION DEL INCENTIVO MOLINOS

09 NOV. 2016



De forma anual se establece una tabla de aprovechamiento vs. Producción que será la base de toda la liquidación del bono. Esta tabla tendrá esta vigencia, salvo cambios externos no controlables, que ameriten una revisión previa.

Los resultados de producción y porcentaje mínimo de aprovechamiento de materia prima sobre los cuales se comenzarán a calcular los valores base para el pago del incentivo se revisaran de manera semestral. Todas las revisiones serán consensuadas y publicadas de manera anticipada para el conocimiento de todos los colaboradores.

Dicha tabla contiene en su primera columna los porcentajes metas de aprovechamiento del material (Intervalos de 0,5%) que cruzados con la primera fila de los niveles de producción (Intervalos de 100 Ton) de la planta, nos indica una cifra como ganancia total por planta. Este valor se dividirá entre el número total de empleados, lo cual dará como resultado el valor base individual para el cálculo del bono.

Para Personal de Producción MP1, MP2, Preparación de Pasta y Aguas. El valor a pagar será en función del cumplimiento de la meta de producción de planta, del cumplimiento de las toneladas por grupo y del cumplimiento de la meta de aprovechamiento con base en la siguiente fórmula:

Valor a Pagar:

(Valor Base)*(Factor Producción)*(Factor Eficiencia)*(Factor Aprovechamiento)



Factor Cumplimiento de Producción: es la evaluación de la producción del mes frente a la meta de producción de planta. Que es:

3100 TPM para meses de 30 días, 3200 para meses de 31 días y 2900 para meses de 28 días.

$$\frac{\text{Produccion Real}}{\text{Meta mes}}$$

09 NOV. 2016

Factor Cumplimiento de Eficiencia: Es la evaluación de la producción por hora real de cada grupo de trabajo frente a la meta de producción. que es.

MP-1: 1,7 TPH y MP-2: 2,7TPH

$$\frac{\text{Produccion Promedio Real Hora del mes Grupo}}{\text{Produccion Promedio meta Hora del mes Grupo}}$$

Factor % de Aprovechamiento: Es la evaluación del Aprovechamiento Meta frente al Aprovechamiento Real.

$$\frac{1 - \text{Aprovechamiento Meta}}{1 - \text{Aprovechamiento Real}}$$

9. GRUPOS DE COLABORADORES: PRODUCCIÓN, APOYO Y ADMINISTRACION

- ✓ **GRUPO PRODUCCIÓN:** Son todos aquellos cargos que están en forma directa y permanentes tales como Ayudantes de Pulper, Pulpero, Maquinistas 1, 2 y 3, rebobinador, Ayudante de Químicos y Terminado.
- ✓ **GRUPO APOYO:** Son todos aquellos cargos que apoyan al personal de producción. (Mantenimiento, Calidad, Programadores, Almacén, Aguas, Ambiental, despachos, servicios generales, compras, fibras contabilidad) Grupo de personas que no intervienen directamente en la producción recibirán el valor promedio recibido pagado a producción.

12

50

✓ **GRUPO ADMINISTRACIÓN:** Todos aquellos cargos de áreas administrativas: Jefaturas de Calidad, Producción, Mantenimiento y Servicio al Cliente, personal de Compras, Recursos Humanos, Contabilidad, Cobranzas, Mensajería, Recepción, recibirán el valor pagado a producción.



FIN DE ESTE DOCUMENTO

09 NOV. 2016

[Handwritten signature]
41