

707

168

Medellín, 20 de diciembre de 2016.

Señores
Ministerio del Trabajo
Departamento de Archivo Sindical
Medellín

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO NO. 18718
MEDELLÍN

HA. 20 DEC 2016

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

3:30

[Handwritten signature]

Cordial saludo,

Correspondencia

Con la presente me permito adjuntarles 3 ejemplares de la CONVENCIÓN COLECTIVA firmada el día 17 del mes de noviembre de la presente anualidad, entre COLOMBIA KIMBERLY COLPAPEL S.A. y el 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 DE LAS ARTES GRÁFICAS DE COLOMBIA "SINTRAPULCAR", con el fin de que se haga su respetivo deposito.

Cordialmente.

[Handwritten signature]
CAROLINA POSADA BALLESTEROS
T.P. 182.076 del C.S. de la J.
C.C. 32.242.196

16



INTRABAJO

No. Radicado 11E1201733210000000707

Fecha 2017-01-16 09:36:40 am

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 2



COR11E1201733210000000707

**NEGOCIACION COLECTIVA- PLIEGO DE PETICIONES 2016
COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A– SINTRAPULCAR
ACTA DE CIERRE DE ETAPA DE ARREGLO DIRECTO**

En Bogotá, a los diecisiete (17) días del mes de noviembre de 2016 previo acuerdo entre las partes, se reunieron en el Hotel Cosmos 116 de esta ciudad, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, a saber:


Negociadores

POR LA EMPRESA: Principales: NATALIA LOPEZ HERRERA
MONICA CARDONA RAMIREZ
NELSON MORALES CUERVO
GUSTAVO PERALTA PIEDRAHITA

Asesores: ANA CRISTINA MEDINA GONZALEZ
LUIS ALEJANDRO CORDOBA ESCAMILLA (AUSENTE)

POR EL SINDICATO: Principales: OMAR MARTIN CORREAL
JORGE WILLIAM VELANDIA
GERMAN RODRIGUEZ
MARCO JULIO FRANCO
OVIDIO PADILLA

Asesores: LUIS HUMBERTO RUBIANO
FERDINANDO RODRIGUEZ (AUSENTE)



1. Las partes en esta negociación colectiva declaran que con los acuerdos contenidos en el texto de la convención colectiva que se suscribe como anexo de esta acta, se da por concluido integralmente el conflicto colectivo del trabajo surgido entre ellas con motivo del pliego de peticiones presentado por el Sindicato, y que se ha convenido en todos sus terminos la convención colectiva que regira sus relaciones para el periodo del 1 de noviembre del 2016 al 31 de octubre de 2018.
2. Adicionalmente, la compania se compromete a:
 - Establecer un cronograma de vacaciones para las áreas de operaciones dentro de los primeros dos meses de cada año calendario . En caso que exista alguna modificación en el cronograma por temas del negocio, la



compañía se compromete a dar un aviso con 20 días de anterioridad al trabajador en cuestión.

- Realizar un proceso de selección dentro de las personas que actualmente se desempeñan como auxiliares de máquina de CB15 para identificar quienes de ellos mantendrán la responsabilidad de Auxiliar Maquina y quienes mantendrán las responsabilidades de auxiliar de empaque. Para el caso de las personas que dentro de este proceso queden con el cargo de auxiliares de maquina, la empresa se compromete a nivelar su salario a categoría 3 a partir del mes de Mayo del 2017 sin retroactivos.


En constancia de lo anterior se firma, siendo las 7:15 p.m del diecisiete (17) de Noviembre de 2016.

POR LA EMPRESA: Principales:


NATALIA LOPEZ HERRERA


MONICA CARDONA RAMIREZ


NELSON MORALES CUERVO


GUSTAVO PERALTA PIEDRAHITA

Asesores:


ANA CRISTINA MEDINA GONZALEZ

15/11
10/11

POR EL SINDICATO:

Principales:

Omar Martin C.
OMAR MARTIN CORREAL

Jorge William Velandia
JORGE WILLIAM VELANDIA

German Rodriguez
GERMAN RODRIGUEZ

Marco Julio Franco
MARCO JULIO FRANCO

Ovidio Padilla
OVIDIO PADILLA

Asesores: LUIS HUMBERTO RUBIANO

MC
Omar
WV

COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A Y SINTRAPULCAR
CONVENCIÓN COLECTIVA 2016 - 2018

No. ART.	ARTICULOS	Convención 2016 -2018
1	ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	<p>La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A, reconoce como único representante de los trabajadores sindicalizados o que en el futuro se llegaran a sindicalizar, 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 DE LAS ARTES GRAFICAS DE COLOMBIA "SINTRAPULCAR" con Personería Jurídica número 06830 de diciembre 5 de 1979, o como se llegare a denominar en el futuro, y por lo tanto, se tratará con sus representantes y los de sus organismos superiores, todos los asuntos de orden social pertinentes a las relaciones laborales y a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la presente Convención Colectiva De Trabajo y en la Ley.</p> <p>COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A, se compromete a que si llegare a cambiar de nombre respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.</p>
2	ARTICULO 2. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN	<p>La presente conveccion colectiva de trabajo regula las relaciones entre COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. Y los trabajadores representados legalmente por " SINTRAPULCAR" con personería jurídica No. 06830 de diciembre 5 de 1979 en el lapso comprendido entre 01 de noviembre de 2016 al 31 de octubre de 2018.</p>
3	ARTICULO 3. OBLIGATORIEDAD FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD	<p>Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de cada trabajador sindicalizado, En caso de duda en cuanto a la vigencia, aplicación o interpretación de las normas laborales y convencionales, se aplicará la norma, disposición o interpretación que sea más favorable a los trabajadores, al tenor de la constitución y la ley. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.</p> <p>La EMPRESA está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales.</p> <p>Los derechos y garantías contenidas en la presente Convención Colectiva de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores acogidos a la presente convención. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios convencionales.</p>

4	ARTICULO 4. CAMPO DE APLICACIÓN	La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados de manera directa con la empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A., y los que se sindicalicen en todo el territorio nacional. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. se compromete a que si llegare a cambiar de nombre respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.
5	ARTICULO 5. PROTECCIÓN Y GARANTÍAS	La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. respetando lo establecido en el artículo 25 del decreto ley 2351/65, subrogado por el artículo 6 de la ley 50/90, no despedirá a ningún trabajador Sindicalizado desde la presentación del PLIEGO DE PETICIONES hasta la firma de la presente convención colectiva de trabajo respetando los diferentes fueros de protección.
6	ARTICULO 6. NEGOCIACIÓN	La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. dará permisos remunerados a la Comisión Negociadora con el salario respectivo de cada trabajador como si hubiese laborado en el turno correspondiente de trabajo habitual, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo. El alcance de este artículo será acordado en el acta de instalación de la negociación de cada pliego de peticiones que presente la organización sindical.
7	ARTICULO 7. CARTELERA	La Empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. mantendra a SINTRAPULCAR tres carteleras para la planta de Tocancipa y dará una para la planta de Barbosa para que sean administradas por los directivos del sindicato y que estas sean instaladas en un lugar visible para todo el personal dentro de las instalaciones de la planta.
8	ARTICULO 8. AUXILIO A SINTRAPULCAR:	La compañía entregará como un único auxilio durante la vigencia de lapresente convención, un auxilio de diez millones de pesos (\$10.000.000) con el fin de subvencionar el arriendo mensual de la oficina de SINTRAPULCAR Seccional Tocancipa. La compañía entregará al sindicato un auxilio mensual de 3 SMMLV.



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

9	ARTICULO 9. ALIMENTACION	<p>COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A. entrega los siguiente:</p> <p>Turno 1: Refrigerio a las 5:30 a.m: bebida caliente, producto de panaderia, fruta, queso. Refrigerio a las 7:30 a.m.: bebida caliente o fria, un energetico (arroz, papa o yuca entre otros) , una proteina (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de fruta. O refrigerio alternativo compuesto de porción de fruta, proteina y energenitco.</p> <p>Turno 2: Refrigerio a las 5:30 p.m: bebida caliente o fria, un energetico (arroz, papa o yuca entre otros) , una proteina (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de fruta</p> <p>Turno 3: Refrigerio a las 1:00 a.m: bebida caliente o fria, un energetico (arroz, papa o yuca entre otros) , una proteina (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de fruta</p> <p>Los trabajadores que laboren un mínimo de dos (2) horas extras seguidas a continuación de su correspondiente turno, tendrán derecho a una comida pagada al 100% por la compañía.</p> <p>Los trabajadores que laboren en el horario de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes, la empresa le auxiliara con el 100 % del valor del almuerzo.</p>
10	ARTICULO 10. VACANTES Y ASCENSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa definirá los cargos vacantes que se proveerán a través de concursos de méritos, publicando en carteleras las vacantes disponibles. 2. Los trabajadores interesados en participar en el concurso lo harán saber a la empresa por intermedio de recursos humanos. 3. Los aspirantes se someterán a examen teórico y práctico relacionado con las habilidades y requisitos necesarios, con el fin de determinar si se reúnen las condiciones para el nuevo cargo a que aspira. 4. Quienes obtengan el mayor puntaje pasaran al periodo de entrenamiento para el nuevo cargo y se fijaran los objetivos del nuevo cargo de acuerdo al proceso diseñado por la compañía. 5. Finalizado el periodo de entrenamiento se realizará una evaluación de su rendimiento laboral y conocimientos adquiridos en el nuevo puesto. 6. Los candidatos que no reúnan las condiciones requeridas o no superen las pruebas dentro del concurso, continuaran en su puesto. 7. Cuando no se hayan presentado candidatos o no se hayan logrado los puntajes y requisitos mínimos necesarios para la vacante, la empresa tomará la decisión de buscar el remplazo con personal dentro o fuera de la misma. 8. Dependiendo de los cargos, se exigira experiencia previa en operaciones que requieran cierta destreza o afinidad compatibles con la vacante.

11	ARTICULO 11. FONDO DE VIVIENDA	<p>COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A establecera un fondo rotativo para mejora o compra de vivienda por 220 millones de pesos que puede usarse de la siguiente manera:</p> <p>1. Prestamos para todos los colaboradores con más de tres años de antigüedad hasta de 35 SMMLV, según la capacidad de endeudamiento de la persona. Dicho prestamo implica todo el proceso incluyendo la hipoteca. Este prestamos no causa intereses.</p> <p>2. Prestamos para todos los colaboradores con más de tres años de antigüedad hasta de 4 millones para gastos notariales de escritura y/o mejoras de vivienda, los cuales no tendran intereses y se descontarán por nomina a un plazo maximo de 24 meses. Lo anterior teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento de la persona y el proceso de evaluación que establece el procedimiento.</p> <p>En 60 días despues de firmada la convención la compañía simplificará el procedimiento.</p>
12	ARTÍCULO 12. PRIMA DE MATRIMONIO.	<p>Los trabajadores sindicalizados que se encuentren al servicio de la EMPRESA y contraigan matrimonio, se les concederá tres (3) días calendario de permiso remunerado, asegurando que este se entregue desde el día de la ceremonia y una prima equivalente a 4 días de salario mínimo diario legal vigentes (4 días de SMDLV).</p>
13	ARTÍCULO 13. PRIMA DE NAVIDAD.-	<p>COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A en el transcurso del mes de Diciembre de cada año pagará a cada trabajador sindicalizado una prima, teniendo en cuenta la siguiente escala:</p> <p>Para trabajadores sindicalizados que en el momento del pago de la prima extralegal lleven menos de un (1) año y más de dos (2) meses de laborar en la Empresa, se les pagará en forma proporcional al tiempo laborado sin que esta sea inferior a (8) días de salario ordinario.</p> <p>Para trabajadores sindicalizados de 1 año de antigüedad la empresa entrega 18 días de salario ordinario. Para trabajadores sindicalizados de 2 años de antigüedad la empresa le eentrega 20 días de salario ordinario. Para trabajadores sindicalizados de 3 años de antigüedad la empresa le entrega 22 días de salario ordinario. Para trabajadores sindicalizados de 4 años de antigüedad la empresa le eentrega 24 días de salario ordinario. Para trabajadores sindicalizados de 5 años de antigüedad la empresa le eentrega 26 días de salario ordinario. Para trabajadores sindicalizados de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 28 días de salario ordinario. Para trabajadores sindicalizados con más de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 32 días de salario ordinario.</p>

14	ARTÍCULO 14. PRIMA DE VACACIONES.-	<p>En el momento en el que el trabajador(a) sindicalizado salga a disfrutar de su periodo de vacaciones anual, la compañía le pagará la siguiente prima:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vacaciones que correspondan al primer año de labores cumplidas: diecinueve (19) días de salario ordinario. 2. Vacaciones que correspondan al segundo año de labores cumplidas: veintitrés (23) días de salario ordinario. 3. Vacaciones que correspondan al tercer año de labores cumplidas: veinticinco (25) días de salario ordinario. 4. Vacaciones que correspondan al cuarto año de labores cumplidas: veintisiete (27) días de salario ordinario. 5. Vacaciones que correspondan al quinto año de labores cumplidas: veintinueve (29) días de salario ordinario. 6. Vacaciones que correspondan al sexto año de labores cumplidas en adelante: treinta (30) días de salario ordinario.
15	ARTÍCULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD	<p>Cuando un trabajador(a) cumpla cinco (5) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a trece (13) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Cuando un trabajador(a) cumpla diez (10) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a diecisiete (17) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Cuando un trabajador(a) cumpla quince (15) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinte (20) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Cuando un trabajador(a) cumpla veinte (20) años de servicios continuos en la EMPRESA, recibirá una prima equivalente a veinte (23) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p>
16	ARTICULO 16. AUXILIO DE JUBILACION	<p>La empresa reconocerá al TRABAJADOR, cuando el Contrato de Trabajo termine definitivamente por haber sido reconocida la pensión de vejez o invalidez, un auxilio de Jubilación de (1,8) salario básico mensual del trabajador. Este beneficio NO tendrá carácter salarial teniendo en cuenta que no es una remuneración de los servicios del trabajador y adicionalmente así lo entienden y acuerdan las partes conforme a lo permitido por la Ley 50 de 1990, artículo 15 y Ley 344 de 1996, artículo 17</p>
17	ARTICULO 17. GESTIONES ANTE EL IPS, EPS, ARL	<p>La EMPRESA se compromete a cumplir con las responsabilidades y obligaciones emanadas de la legislación vigente a través del desarrollo de la política empresarial en Seguridad y Salud en el Trabajo, los programas, subprogramas y plan de trabajo determinados por el SG-SST.</p>
18	ARTÍCULO 18. PERMISO REMUNERADO.-	<p>La EMPRESA concederá a los trabajadores sindicalizados como permiso remunerado los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre de cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. En caso de que la EMPRESA necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunerara como festivo</p>

M...
 O...
 W...
 uc
 A...

		según la ley vigente. Si la persona se encuentra en vacaciones este beneficio no aplica.
19	ARTÍCULO 19. DOMINGOS Y FESTIVOS.-	Cuando el trabajador(a) sindicalizado labore domingos o festivos previa programación y autorización de la EMPRESA, ésta le reconocerá fuera del recargo legal, un treinta por ciento (30%) sobre su salario ordinario
20	ARTÍCULO 20.- SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO.-	<p>Los trabajadores sindicalizados estarán protegidos con un seguro de vida equivalente a doce (12) salarios ordinarios por muerte natural y veinticuatro (24) salarios ordinarios por muerte accidental, cuya prima será pagada por la EMPRESA.</p> <p>Si se presenta la muerte de la esposa o esposo, compañera o compañero permanente, hijos y padres del trabajador(a), la Empresa le reconocerá el valor de las exequias hasta por un valor de 4SMMLV.</p> <p>Para el auxilio funerario, el trabajador(a) deberá presentar a la Empresa la correspondiente factura de la funeraria. Se le reconocerá hasta por un valor de cuatro 4 SMMLV; si el valor de la factura es inferior se le reconocerá el valor facturado.</p> <p>El procedimiento para el trámite de este beneficio será mediante acta defunción y alguno de los siguientes documentos: + Factura de gastos a nombre del empleado o familiar + Cuenta de cobro a nombre del empleado o familiar + Certificados de gastos por servicios funerarios que corresponden a plan de previsión exequial vigente</p>
21	ARTÍCULO 21. AUXILIO ESCOLAR.	<p>La EMPRESA auxiliará anualmente a los hijos de sus trabajadores que cursan estudios con los siguientes valores:</p> <p>a. La suma de 5 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar. b. La suma de 10 SMDLV por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria. c. La compañía entregará semestralmente 20 becas universitarias para los hijos de los trabajadores equivalentes a veintiocho (28) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)) dentro de los estudiantes hijos de trabajadores que estén cursando estudios universitarios. Las becas serán entregadas a los 20 mejores promedios. En caso de haber un empate entre promedios y que el número de becas se hubiera agotado, se sorteará la última beca entre los estudiantes que hayan empatado. Para el segundo año de la vigencia de la presente convención, se entregaran 25 becas con las mismas condiciones mencionadas anteriormente.</p> <p>Para esto, el colaborador deberá presentar las calificaciones del estudiante durante las fechas establecidas por la compañía.</p> <p>d. La compañía entregará diez (10) becas para estudios de educación superior entre los colaboradores que se encuentren cursando estudios de tecnología o pregrado universitario. Las becas serán equivalentes a 28 SMDLV. Las becas serán entregadas a los 10 mejores promedios. En caso de haber un empate entre promedios y que el número de becas se</p>

		<p>hubiera agotado se sorteara la última beca entre los estudiantes que hayan empatado.</p> <p>e. Para el otorgamiento de estas prestaciones, el trabajador deberá presentar al área de Recursos Humanos el certificado escolar, recibo de pago y notas del año o semestre anterior.</p> <p>En caso que las 10 becas asignadas a los colaboradores para estudios de tecnología o pregrado universitario no sean usadas por estos, se pueden otorgar para los hijos de los colaboradores.</p> <p>Si una vez otorgadas las becas con base en lo dicho en el punto anterior, quedan algunas disponibles, se otorgaran a los hijos de colaboradores que vayan a cursar primer semestre universitario, si los aspirantes a esta última opción son más que las disponibles, se asignarán mediante un sorteo. Pueden resultar beneficiarios padre o madre e hijo, desde que haya cupo y se cumplan con los requisitos expuestos.</p>
22	<p>ARTÍCULO 22. PROCESOS DISCIPLINARIOS</p>	<p>COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A cumplirá con el debido proceso disciplinario según parámetros jurisprudenciales y legales vigentes a la fecha del mismo. Teniendo en cuenta los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipicidad: Las conductas que implicaron las presuntas faltas deben estar estipuladas en el RIT y/o Código Sustantivo de Trabajo y/o Políticas y/o ley laboral y/o el contrato de trabajo. 2. Respeto por el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba presentando al trabajador las pruebas que apoyan los cargos y darle la oportunidad para controvertir las pruebas y ejercer su defensa. 3. Principio de legalidad 4. Principio de Publicidad 5. Debe informarse al trabajador por escrito las conductas y presuntas faltas disciplinarias en las cuales se incurrió. 6. Presunción de inocencia 7. Todas y cada una de las decisiones tomadas en el marco del proceso disciplinario deben encontrarse fácticamente motivadas. 8. Proporcionalidad entre las faltas y las sanciones. 9. Principio de Inmediatez sin que se contrarie el proceso de defensa ni el proceso de investigación de las presuntas faltas y hechos relacionados.

**ARTÍCULO 23.
TABLA DE
INDEMNIZACIÓN**

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

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

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

*NO APLICA PARA SALARIOS INTEGRALES

23

**ARTÍCULO 24.
INCREMENTO
SALARIAL**

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

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

24

**ARTÍCULO 25. VIGENCIA DE
NORMAS
CONVENCIONALES
Y DERECHOS
ADQUIRIDOS**

Las disposiciones contenidas en las convenciones anteriores firmadas con este sindicato que no hayan sido modificadas, eliminadas y/o denunciadas, conservaran su plena vigencia.

25

**ARTÍCULO 26.
PUBLICACIONES DE
LA CONVENCION
COLECTIVA DE
TRABAJO**

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

26

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten initials 'mc' and 'AJP' at the bottom right]

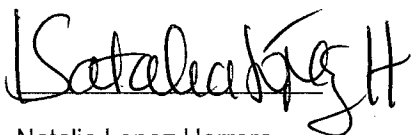
27	ARTICULO 27. DERECHO DE INFORMACIÓN	<p>Cada seis meses el Presidente de la EMPRESA o en su defecto su representante y SINTRAPULCAR sostendrán una reunión con el objeto de discutir y resolver los asuntos pertinentes a la fecha y para que la Presidencia informe sobre los aspectos importantes del Desarrollo de la EMPRESA.</p> <p>La reunión se citará con un mes de anticipación para que las partes acuerden la agenda.</p> <p>Adicionalmente SINTRAPULCAR y la empresa por medio de dos representantes de las partes acordaran una reunión mensual para seguimiento de la convención y el dialogo social.</p>
28	ARTICULO 28. PERMISOS SINDICALES (Capacitaciones, Congresos Nacionales e Internacionales)	<p>La empresa Colombiana Kimberly Colpapel S.A., concederá permiso sindical remunerado para congresos y capacitaciones regionales, nacionales e internacionales a los trabajadores que hacen parte de la organización sindical, para que estos asistan a cursos de capacitación sindical, auspiciados o programados por confederaciones, federaciones, Central de Trabajadores, organizaciones sindicales, Sena, Incolda, Ministerio del Trabajo o por entidades reconocidas para dictar cursos de formación y capacitación sindical.</p> <p>Los permisos se concederán procurando no afectar la operación de la empresa y los cuales se solicitarán con 48 horas de anticipación.</p> <p>La empresa entregará respuesta a cada solicitud de permiso sindical dentro de las 24 horas siguientes de recibida la solicitud a través del presidente o secretario de la organización sindical.</p>
29	ARTICULO 29. PERMISOS SINDICALES DE GESTIÓN	<p>La Empresa concederá permiso sindical remunerado, a los trabajadores que hagan parte de la Junta Directiva Nacional, Seccional y/o a la Comisión de Reclamos, para que participen en estas reuniones en cualquiera de las ciudades que tenga subdirectiva SINTRAPULCAR.</p> <p>Los permisos se concederán procurando no afectar la operación de la empresa y los cuales se solicitarán con 48 horas de anticipación.</p> <p>La empresa entregará respuesta a cada solicitud de permiso sindical dentro de las 24 horas siguientes de recibida la solicitud a través del presidente o secretario de la organización sindical.</p>
30	ARTICULO 30: TRANSPORTE	<p>La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A., prestará el servicio de transporte en forma gratuita desde y hacia la planta, estableciendo unos puntos determinados en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los transportará.</p>
31	ARTICULO 31. PERMISO POR LUTO	<p>A cada uno de los trabajadores en caso de fallecimiento de un miembro de su grupo familiar se le reconocerá el permiso legal vigente.</p>

32	ARTÍCULO 32. REEMPLAZOS.-	<p>Cuando un trabajador(a) sindicalizado realice un reemplazo, por licencia, incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad con tiempo determinado, previa programación de la EMPRESA, recibirá el 100% del salario de quien esta reemplazando.</p> <p>El tiempo de estos reemplazos se computará como periodo de entrenamiento para el caso de un ascenso.</p>
33	ARTÍCULO 33 VENTA DE PRODUCTO.-	<p>El día treinta (30) de cada mes la EMPRESA venderá por un valor de mil pesos (\$1.000) al trabajador sindicalizado que lo solicite un paquete compuesto por la cantidad y tipo de producto que determine la misma para todos sus trabajadores. La entrega de esta venta se llevará a cabo de forma trimestral.</p>
34	ARTÍCULO 34. PRIMA DE NACIMIENTO.-	<p>La Compañía otorgará el beneficio de pañales a los trabajadores sindicalizados que tengan un hijo legalmente reconocido durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo de la siguiente manera:</p> <p>Primera entrega: una (1) paca de recién nacido, una (1) paca de pequeño, dos (2) pacas de mediano, una (1) paca de toallas húmedas.</p> <p>Segunda entrega: una (1) paca de mediano, tres (3) pacas de grande, una (1) caja de toallas húmedas.</p> <p>Tercera entrega: tres (3) pacas de extra grande, una (1) caja de toallas húmedas.</p> <p>Cuarta entrega: tres (3) pacas de extra-extra grande.</p> <p>La entrega del producto se realizará de acuerdo a lo establecido por la política de maternidad definida por la compañía.</p>
35	ARTÍCULO 35. AUXILIO DE ANTEOJOS.-	<p>El trabajador al que su correspondiente EPS le formule el uso de anteojos, la EMPRESA le dará un auxilio equivalente a siete (7) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV)</p> <p>Para otorgar este auxilio el trabajador deberá presentar la correspondiente formula médica expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado y su correspondiente factura, otorgándose esta prestación por una sola vez en el año.</p> <p>Este auxilio desaparecerá cuando la EPS asuma este beneficio.</p>
36	ARTÍCULO 36. INCAPACIDADES.-	<p>La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados el valor de la incapacidad desde el primer día de incapacidad por enfermedad general expedida por la EPS a la cual se encuentra afiliado, liquidados con la totalidad del salario ordinario.</p> <p>Las incapacidades serán canceladas por la EMPRESA en el periodo de pago subsiguiente, para lo cual el trabajador presentará el correspondiente certificado de Incapacidad.</p>
37	ARTÍCULO 37.- SUSTITUCIÓN DE BENEFICIOS.-	<p>En el evento en que por ley o regulación general de obligatorio cumplimiento expedida por autoridad competente, se establezca alguna prestación legal de las prestaciones negociadas en esta convención, lo pagado por la EMPRESA se imputará a la misma y la Empresa solamente reconocerá la diferencia a que hubiese lugar.</p>
38	ARTÍCULO 38. PRIMAS Y AUXILIOS	<p>Los beneficios y auxilios pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo no constituyen salario para ninguno de los efectos legales y por lo</p>

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'me' and 'AP'.

	EXTRALEGALES.	tanto no se computarán para liquidar prestaciones sociales, vacaciones o indemnizaciones laborales según lo establecido en la Ley 50 de 1990.
39	ARTÍCULO 39. NORMAS APLICABLES	<p>Las partes de la presente convención colectiva de trabajo se comprometen a dar cumplimiento al Código de Conducta de Kimberly-Clark y a toda la normativa aplicable, así como al Reglamento Interno de Trabajo de Colombiana Kimberly Colpapel S.A. Especialmente, las Partes reconocen lo señalado en el Código de Conducta vigente de Kimberly-Clark en relación con la Libertad de Asociación, así:</p> <p>"LIBERTAD DE ASOCIACIÓN</p> <p>cho a organizarse de conformidad con las leyes y prácticas nacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El derecho a las negociaciones colectivas a través de representantes elegidos por ellos. • El derecho de sus representantes electos a tener acceso razonable a nuestros empleados para representarlos. • El derecho a participar en otras actividades protegidas. • El derecho a no participar en tales actividades." <p>En caso de modificación del Código de Conducta de Kimberly-Clark, el texto aquí señalado se ajustará al texto vigente.</p>

POR LA EMPRESA:



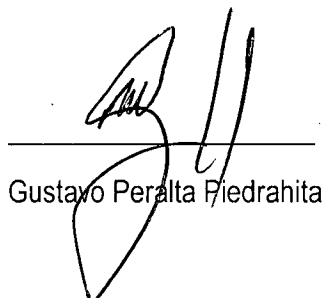
Natalia Lopez Herrera

C.C 52.995.371



Nelson Morales Cuervo

C.C 71.492.163



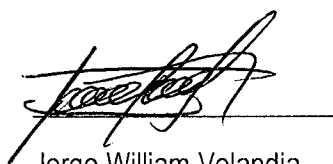
Gustavo Peralta Piedrahita

POR EL SINDICATO:



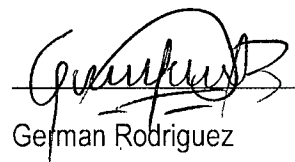
Omar Martin Correal

C.C 4.131.973

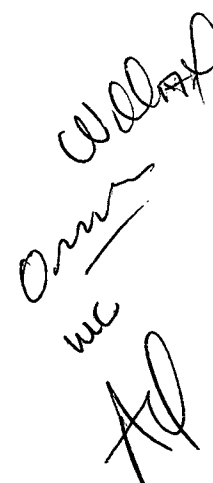


Jorge William Velandia

C.C 3.212.072



German Rodriguez



C.C 804.72.533

Monica Cardona R

Monica Cardona Ramirez

C.C 67.022.243

Ana Cristina Medina

Ana Cristina Medina

C.C. 52991736

C.C 80.539.526

Marco Julio Franco

Marco Julio Franco

C.C 13.956.913

Ovidio Padilla

Ovidio Padilla


C.C 5.570.210

Luis Humberto Rubiano

Luis Humberto Rubiano

C.C. 11.338.192

[Handwritten marks]

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

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
 Número **046**

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	20	12	2016	HORA	10:00 A.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CAROLINA POSADA BALLESTEROS		
No. IDENTIFICACIÓN	32242196		
CALIDAD	DEPOSITANTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 43 A No 5 A 113 TORRE SUR PISO 14 MEDELLIN		
No TELEFONO	6040433	Correo Electrónico	mecheverri@racla.com.co

TIPO DE DEPÓSITO.

+

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONCESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACION DE LA PULPA, PARA LA FABICACION DEL CARTON, EL PAPEL Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS Y DE LAS ARTES GRAFICAS DE COLOMBIA " SINTRAPULCAR"					
CUYA VIGENCIA ES	01/11/2016 – 31/10/2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	114	AMBITO DE APLICACIÓN			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)				No. Folios		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.



MINTRABAJO

**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**

Código: WC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

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

EFRAÍN MADRIGAL RIVERA

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA

CAROLINA POSADA BALLESTEROS

(Nombre y firma)

El Depositante