

CONVENCION COLECTIVA 2024-2027

COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. – SINTRAPULCAR

ACTA DE CIERRE DE ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En Bogotá, a los veintinueve (29) días del mes de octubre de dos mil veinticuatro (2024), previo acuerdo entre las partes, se reunieron en el Club Bellavista Colsubsidio ubicado en la autopista Norte #245-91, Bogotá, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, a saber:

Negociadores

POR LA EMPRESA: Principales: JOHN ESPINOSA ROMERO

MONICA CARDONA RAMIREZ

EUGENIA HENAO DELGADO

Asesores: MARTHA HELENA RICO HENAO

POR EL SINDICATO: Principales: MIGUEL EDUARDO GÓMEZ CEPEDA

JORGE WILLIAM VELANDIA

GERMÁN RODRIGUEZ

FABIO RODRIGUEZ SÁNCHEZ

ISAAC DAVID ARIAS CASAS

LUIS HUMBERTO RUBIANO

Asesor: FERDINANDO RODRIGUEZ CASTRO

1. Las partes en esta negociación colectiva declaran que con los acuerdos contenidos en el texto de la convención colectiva que se suscribe, se da por concluido integralmente el conflicto colectivo de trabajo surgido entre ellas con motivo del pliego de peticiones presentado por el Sindicato, y que se ha convenido en todos sus términos la Convención Colectiva que regirá sus relaciones para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 y el 31 de enero del 2027.

CONVENCIÓN 2024 -2027 COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S Y SINTRAPULCAR.

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S o como se llegare a denominar o llamar en un futuro, reconoce como único representante de los trabajadores afiliados y los que se llegarán a afiliarse al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONCESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACION DE LA PULPA, PARA LA FABRICACION DEL CARTON, 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 llegaren a denominar las partes en el futuro, y por lo tanto, se tratará con sus representantes y los de sus organismos superiores, todos los asuntos de orden social pertinentes a las relaciones laborales y a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la presente Convención Colectiva De Trabajo y en la Ley.

ARTICULO 2. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN.

La presente convención colectiva de trabajo regula las relaciones entre la COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. y los trabajadores representados legalmente por "SINTRAPULCAR" con personería jurídica No. 06830 de diciembre 5 de 1979 en el lapso comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 y 31 de enero del 2027.

ARTICULO 3. OBLIGATORIEDAD FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD.

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

La EMPRESA está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales.

Los derechos y garantías contenidas en la presente Convención Colectiva de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores acogidos a la presente convención. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en

MC

cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios convencionales.

ARTICULO 4. CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores afiliados a Sintrapulcar que se encuentren vinculados de manera directa con la empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S, y aquellos que se llegaren a afiliarse a Sintrapulcar en todo el territorio nacional. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S se compromete a que si llegare a cambiar de nombre respetará todo lo establecido en la convención colectiva vigente.

ARTICULO 5. PROTECCIÓN Y GARANTIAS

La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. respetando lo establecido en el Art. 25 del Decreto Ley 2651-65 subrogado por el Art. 6 de la Ley 50 de 1990 no despedirá a ningún trabajador sindicalizado desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la presente convención colectiva de trabajo, respetando los diferentes fueros de protección.

ARTICULO 6. NEGOCIACIÓN.

La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. 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.

ARTICULO 7. CARTELERA.

La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. mantendrá a SINTRAPULCAR tres carteleras para la planta de Tocancipá 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.

ARTICULO 8. AUXILIO PARA DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES.

Para impulsar las actividades culturales y deportivas que emprenda el sindicato, la empresa destinará en el año 2025 un auxilio por la suma de cinco millones de pesos

(\$5.000.000). M/cte y para el año 2026 se destinará un auxilio por la suma de cinco millones quinientos doce mil pesos (\$5.512.000) M/cte. Estos valores se pagarán en el mes de noviembre de cada año.

ARTICULO 9. AUXILIO A SINTRAPULCAR.

La compañía entregará por única vez durante la vigencia de la presente convención, un auxilio por un valor de TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000) con el fin de subvencionar el arriendo mensual de la oficina de Sintrapulcar Seccional Tocancipá.

Adicionalmente, la compañía entregará al sindicato un auxilio mensual por valor de 4 SMMLV.

ARTICULO 10. ALIMENTACION.

La EMPRESA suministrará a sus trabajadores alimentación según lo siguiente:

* Turno 1: Refrigerio a las 5:30 a.m.: bebida caliente, producto de panadería, fruta, queso.

Refrigerio a las 7:30 a.m.: bebida caliente o fría, un energético (arroz, papa o yuca entre otros), una proteína (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de fruta. O refrigerio alternativo compuesto de porción de fruta, proteína y energético.

* Turno 2: Refrigerio a las 5:30 p.m.: bebida caliente o fría, un energético (arroz, papa o yuca entre otros), una proteína (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de fruta. O refrigerio alternativo compuesto de porción de fruta, proteína y energético.

* Turno 3: Refrigerio a la 1:00 a.m.: bebida caliente o fría, un energético (arroz, papa o yuca entre otros), una proteína (Carne, pollo, pescado entre otros), porción de fruta. O refrigerio alternativo compuesto de porción de fruta, proteína y energético.

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. 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 desayuno y el almuerzo.

La empresa proporciona servicio de café gratuito dentro de las instalaciones durante la jornada laboral para los trabajadores sindicalizados.

ARTICULO 11. VACANTES Y ASCENSOS.

1. La empresa definirá los cargos vacantes que se proveerán a través de concursos de méritos, publicando en carteleras las vacantes disponibles.
2. Los trabajadores interesados en participar en el concurso lo harán saber a la empresa por intermedio de Recursos Humanos.
3. Los aspirantes se someterán a examen teórico y práctico relacionado con las habilidades y requisitos necesarios, con el fin de determinar si se reúnen las condiciones para el nuevo cargo a que aspira.
4. Quienes obtengan el mayor puntaje pasaran al periodo de entrenamiento para el nuevo cargo y se fijaran los objetivos del nuevo cargo de acuerdo con el proceso diseñado por la 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 exigirá experiencia previa en operaciones que requieran cierta destreza o afinidad compatibles con la vacante.

ARTÍCULO 12. PRIMA DE MATRIMONIO.

Los trabajadores sindicalizados que se encuentren al servicio de la EMPRESA y contraigan matrimonio, se les concederá cinco (5) días calendario de permiso remunerado, asegurando que este se entregue desde el día de la ceremonia y una prima equivalente a cinco (5) días de salario mínimo diario legal vigente (5 días de SMDLV).

ARTICULO 13. REEMPLAZOS.

Cuando un trabajador(a) sindicalizado realice un reemplazo, por licencia, incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad con tiempo determinado, previa programación de la EMPRESA recibirá el 100% del salario correspondiente del salario del cargo en el turno que se encuentra reemplazando. El tiempo de estos reemplazos se computará como periodo de entrenamiento para el caso de un ascenso.

ARTICULO 14. PERMISOS POR LUTO.

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

ARTICULO 15. FONDO COMPRA Y MEJORAS DE VIVIENDA.

Para el año 2025, COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S establecerá un fondo rotativo para mejora o compra de vivienda por 340 millones de pesos que puede usarse de la siguiente manera:

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

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

Para el año 2026 COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S establecerá un fondo rotativo para mejora o compra de vivienda por trescientos noventa millones pesos (\$390.000.000) que puede usarse de la siguiente manera:

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

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

ARTICULO 16. FONDO MEJORA DE VIVENDA Y/O GASTOS NOTARIALES:

Para el año 2025, COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. establecerá un fondo rotativo para mejora de vivienda y/o gastos notariales por 100 millones de pesos que puede usarse de la siguiente manera:

Préstamos para los colaboradores afiliados a SINTRAPULCAR TOCANCIPA con más de tres años de antigüedad hasta de diez (10) SMMLV para gastos notariales de escritura y/o mejoras de vivienda, los cuales no tendrán intereses y se descontarán por nómina a un plazo máximo de 30 meses. Lo anterior teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento de la persona y el proceso de evaluación que establece el procedimiento.

MC

Para el año 2026, COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. establecerá un fondo rotativo para mejora de vivienda y/o gastos notariales por ciento seis millones pesos (\$106.000.000) que puede usarse de la siguiente manera:

* Préstamos para los colaboradores afiliados a SINTRAPULCAR TOCANCIPA con más de tres años de antigüedad hasta de veinte (20) SMMLV para gastos notariales de escritura y/o mejoras de vivienda

* Estos préstamos no tendrán intereses y se descontarán por nómina a un plazo máximo de 30 meses.

Lo anterior teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento de la persona y el proceso de evaluación que establece el procedimiento.

ARTICULO 17. OFERTA DE PRODUCTOS.

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

ARTICULO 18. GESTIONES ANTE EL IPS, EPS, ARL.

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.

ARTICULO 19. PRIMA DE NACIMIENTO.

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

Primera entrega: una (1) paca de recién nacido, una (1) paca de pequeño, tres (3) pacas de mediano, tres (3) cajas de toallas húmedas.

Segunda entrega: cinco (5) pacas de grande, una (1) caja de toallas húmedas.

Tercera entrega: cinco (5) pacas de extragrande, una (1) paca de extragrande, dos (2) cajas de toallas húmedas.

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

ARTICULO 20. AUXILIOS EDUCATIVOS.

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

- a) La suma de 10 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar. El colaborador deberá presentar hasta el 28 de febrero y 31 de agosto el recibo de pago de matrícula dependiendo del calendario académico del hijo. Para calendario A aplicará hasta el 28 de febrero, y para calendario B aplicará hasta el 31 de agosto.
- b) La suma de 14 SMDLV por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria. El colaborador deberá presentar hasta el 28 de febrero y 31 de agosto el recibo de pago de matrícula dependiendo del calendario académico del hijo. Para calendario A aplicará hasta el 28 de febrero, y para calendario B aplicará hasta el 31 de agosto.
- c) Para estudios superiores:

Categoría	No. Becas	Monto	A quien aplica
Carrera Universitaria o Tecnológica	48	30 SMDLV	Hijos de Trabajadores Sindicalizados
Carrera Técnica	10	15 SMDLV	Hijos de Trabajadores Sindicalizados
Carrera Universitaria o Tecnológica	12	30 SMDLV	Trabajadores Sindicalizados

Para cada uno de los puntos anteriores aplica lo siguiente:

1. El colaborador deberá presentar hasta el 28 de febrero y 31 de agosto el recibo de pago de matrícula y las notas de calificación con el promedio del semestre anterior. Dentro de la solicitud el colaborador especificará nivel estudio que se encuentra cursando la persona (Universitario, técnico o tecnológico).
2. Para las personas que iniciarán el primer semestre, con el recibo de pago de matrícula se otorgará el auxilio.
3. Las becas serán entregadas a los mejores promedios.
4. En caso de haber un empate entre los promedios y que el número de becas se hubiera agotado, se sorteará la última beca entre los estudiantes que hayan empatado.

5. Las becas serán acumulables dentro del mismo año, es decir que las becas que no se reclamen en el primer semestre se acumularán para el segundo semestre del año.
6. Pueden resultar beneficiarios Trabajador(a) Esposo(a) o compañero permanente e hijos, desde que haya cupo y se cumplan con los requisitos expuestos.
7. En el caso en que las becas asignadas a los trabajadores no sean usadas se pueden otorgar para los hijos.
8. En caso de que las becas asignadas a los hijos no sean usadas, éstas se pueden otorgar para los trabajadores.
9. En caso de que sobren becas universitarias, tecnológicas y técnicas para los hijos, se pueden usar para cursos de idiomas para éstos.
10. En caso de que sobren becas universitarias, tecnológicas y técnicas para los trabajadores sindicalizados, cónyuge o compañero permanente, se pueden usar para cursos de idiomas para éstos.

ARTÍCULO 21. PRIMA DE NAVIDAD

La EMPRESA en el transcurso del mes de diciembre de cada año pagará a cada trabajador una prima, teniendo en cuenta la siguiente escala:

- 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.
- Para trabajadores sindicalizados de 1 año de antigüedad la empresa entrega 20 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 2 años de antigüedad la empresa le entrega 22 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 3 años de antigüedad la empresa la entrega a 24 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 4 años de antigüedad la empresa le entrega 26 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 5 años de antigüedad la empresa le entrega 28 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 30 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados con más de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 34 días de salario ordinario

MC
JUAN
CARRERA
2017

ARTÍCULO 22. PRIMA DE VACACIONES

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:

- Vacaciones que correspondan al primer año de labores cumplidas: veintidós (22) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al segundo año de labores cumplidas: veinticinco (25) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al tercer año de labores cumplidas: veintisiete (27) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al cuarto año de labores cumplidas: veintinueve (29) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al quinto año de labores cumplidas: treinta y un (31) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al sexto año de labores cumplidas en adelante: treinta y cuatro (34) días de salario ordinario.

ARTÍCULO 23. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

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

ARTICULO 24. AUXILIO DE JUBILACIÓN.

La EMPRESA reconocerá al TRABAJADOR, cuando el Contrato de Trabajo termine definitivamente por haber sido reconocida la pensión de vejez o invalidez, un auxilio

MC

de Jubilación de ocho (8) salarios básicos mensuales del trabajador. Este beneficio NO tendrá carácter salarial teniendo en cuenta que no es una remuneración de los servicios del trabajador y adicionalmente así lo entienden y acuerdan las partes conforme a lo permitido por la Ley 50 de 1990, artículo 15 y Ley 344 de 1996, artículo 17.

ARTICULO 25. PERMISO REMUNERADO.

La EMPRESA concederá a los trabajadores como permiso remunerado los días veinticuatro (24) de diciembre y treinta y uno (31) de diciembre. En caso de que la EMPRESA necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunerara como festivo según ley vigente.

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

ARTICULO 26. DOMINGOS Y FESTIVOS.

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

ARTICULO 27. TRANSPORTE.

La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S 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.

La empresa suministrará el servicio de transporte con rutas independientes de la siguiente manera, siempre revisando la eficiencia del proceso:

- a) Ruta Operativa Gachancipá, Tocancipá
- b) Ruta Operativa Zipaquirá
- c) Ruta Operativa Sopo
- d) Ruta Operativa Bogotá

ARTICULO 28. AUXILIO DE ANTEOJOS.

El trabajador al que su correspondiente EPS u optómetra particular le formule el uso de anteojos, la EMPRESA le dará un auxilio de Diez (10) SMDLV.

Para otorgar este auxilio el trabajador deberá presentar la correspondiente fórmula médica expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado o fórmula médica expedida por un Optómetra particular y su correspondiente factura, otorgándose esta prestación por una sola vez en el año. En el caso que el empleado no tome este beneficio lo puede trasladar a sus padres, cónyuge o hijos.

Este auxilio desaparecerá cuando la EPS asuma este beneficio.

ARTICULO 29. AUXILIO DE SALUD.

La Empresa otorgará al trabajador un auxilio anual equivalente a \$910.000 no constitutivos de salario, que el trabajador podrá destinar a tratamientos o insumos para su salud no cubiertos por la EPS.

Este auxilio se pagará en el mes de mayo de cada año.

ARTICULO 30. ESTUDIOS DE HIGIENE INDUSTRIAL.

La Empresa realizará los estudios que por ley se requiere para implementar el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. La Compañía socializará los resultados con el sindicato de acuerdo con las periodicidades que la ley defina para cada tipo de medición.

ARTICULO 31. DIA DE PATERNIDAD.

Colombiana Kimberly Colpapel S.A.S. otorga al trabajador sindicalizado dos (2) días hábiles adicionales al decretado por la ley vigente que regule la licencia de paternidad.

ARTÍCULO 32. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO.

Los trabajadores sindicalizados estarán protegidos con un seguro de vida equivalente a doce (12) salarios ordinarios por muerte natural y veinticuatro (24) salarios ordinarios por muerte accidental, cuya prima será pagada por la EMPRESA.

Si se presenta la muerte de la esposa o esposo, compañera o compañero permanente, hijos y padres del trabajador(a), la Empresa le reconocerá el valor de las exequias hasta por un valor de 4 SMMLV.

MC

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

ARTICULO 33. PROCESOS DISCIPLINARIOS.

COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. cumplirá con el debido proceso en materia disciplinaria, el derecho a la defensa y los derechos fundamentales de los trabajadores beneficiarios del mismo, conforme las disposiciones legales y jurisprudenciales.

Para tal efecto, aplicará el siguiente procedimiento disciplinario:

Cuando la empresa tenga conocimiento de hechos que constituyan presunta falta o infracción a los deberes, obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador, que puedan llevar a la aplicación de una sanción disciplinaria o a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa conforme al Código Sustantivo de Trabajo, reglamento interno de trabajo, contrato individual de trabajo, convención colectiva, laudo arbitral u otros procedimientos, realizará el análisis de la respectiva situación y de encontrar mérito, iniciará el trámite disciplinario, bajo el siguiente procedimiento:

- 1) La empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos comunicará por escrito la apertura del trámite disciplinario al trabajador a quien se le imputen las posibles conductas de sanción, indicando de manera clara y precisa la presunta falta, así como la calificación provisional de la misma, estableciendo en la formulación de los cargos, la norma que prevé la conducta sancionable y la posible sanción o consecuencia.
- 2) La empresa citará al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo dentro de los (10) días hábiles siguientes a la comunicación de apertura del trámite disciplinario, indicando el lugar, modo, fecha y hora en que se realizarán los descargos; la comunicación contendrá el traslado de todas las pruebas que tenga sobre los cargos formulados al trabajador y que podrá controvertir, allegando las pruebas que considere para sustentar sus descargos.
- 3) La empresa enviará copia de la citación a descargos, a la junta directiva de SINRAPULCAR para que dos (2) representantes de dicha organización sindical asistan a la diligencia de descargos programada y dejen expresadas sus consideraciones frente a los hechos que se le endilgan al trabajador. En todo caso se levantará un acta de la diligencia de descargos, sea escrita o grabada y se entregará copia de ésta al trabajador y a los representantes del sindicato que lo asistieron.

- 4) La empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de los descargos, notificará por escrito al trabajador la decisión disciplinaria adoptada debidamente sustentada, con copia al Sindicato.
- 5) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, el trabajador podrá controvertir mediante recurso de apelación la decisión tomada por la empresa, argumentando por escrito las razones que considere pertinentes para modificar la decisión; el recurso se presentará ante el mismo superior que impuso la sanción o quien haga sus veces y lo decidirá el superior jerárquico de éste, quien decidirá y comunicará por escrito al inculpado y al Sindicato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo del recurso.
- 6) La sanción que se imponga al trabajador beneficiario de la presente convención colectiva o Laudo arbitral, sin la observancia del procedimiento aquí estipulado, no surtirá efecto alguno

ARTICULO 34. REMISIÓN DE FALTAS.

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

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

ARTÍCULO 35. TABLA DE INDEMNIZACIÓN.

En el evento que la EMPRESA de por terminado sin justa causa el contrato de trabajo de un trabajador sindicalizado que devengue un salario de hasta 6 SMLMV, esta liquidará la indemnización que corresponda al Contrato a término fijo y al contrato a término indefinido, pagando al trabajador sindicalizado el valor que resulte más alto entre las dos. (Señalado en la tabla como indemnización legal).

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

MC

ANTIGÜEDAD	INMDENIZACION LEGAL	ADICIONAL	SEGURIDAD SOCIAL	EDAD MÁS DE 40 AÑOS
De 1 día a 1 año	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	1 Salario básico	1 Mes de seguridad social	1 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 1 año más 1 día a 5 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	2 Salario básico	2 Meses de seguridad social	1 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 5 años más 1 día a 10 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	3 Salario básico	3 Meses de seguridad social	1 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 10 años más 1 día a 15 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	4 Salario básico	4 Meses de seguridad social	1 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 15 años más 1 día a 20 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	9 Salario básico	6 Meses de seguridad social	2 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 20 años más 1 día a 25 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	10 Salario básico	6 Meses de seguridad social	3 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 25 años más 1 día a 30 años	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	11 Salario básico	6 Meses de seguridad social	3 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional
De 30 años o más	Según Término Fijo o Término Indefinido lo más que le convenga al trabajador	10 Salario básico	6 Meses de seguridad social	3 Salario básico mensual y 1 mes de seguridad social adicional

ARTÍCULO 35. INCREMENTO SALARIAL PARA AÑO 2025 Y 2026

A partir del (1) primero de enero del año 2025, los salarios de los trabajadores, cuyo salario básico no supere 6 SMLMV, tendrán un aumento equivalente al porcentaje del incremento del salario mínimo legal, más 1 punto.

A partir del (1) primero de enero del año 2026 los salarios de los trabajadores, cuyo salario básico no supere 6 SMLMV tendrán un aumento equivalente al porcentaje del incremento del salario mínimo legal más 1 punto. En ningún caso el incremento del año 2026 podrá ser superior al porcentaje del IPC decretado por el DANE para el año 2025 + 3,5 puntos.

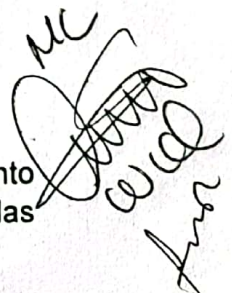
ARTÍCULO 37. INCAPACIDADES.

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.

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

ARTÍCULO 38. SUSTITUCIÓN DE BENEFICIOS.

En el evento en que, por ley o regulación general de obligatorio cumplimiento expedida por autoridad competente, se establezca alguna prestación legal de las

MC

 WLD
 Jua

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.

ARTÍCULO 39. PRIMAS Y AUXILIOS EXTRALEGALES.

Los beneficios y auxilios pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo no constituyen salario para ninguno de los efectos legales y por lo tanto no se computarán para liquidar prestaciones sociales, vacaciones o indemnizaciones laborales según lo establecido en la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 40. NORMAS APLICABLES.

Las partes de la presente convención colectiva de trabajo se comprometen a dar cumplimiento al Código de Conducta de Kimberly- y a toda la normativa aplicable, así como al Reglamento Interno de Trabajo de Colombiana Kimberly Colpapel S.A.S Especialmente, las Partes reconocen lo señalado en el Código de Conducta vigente de Kimberly- en relación con la Libertad de Asociación, así:

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

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

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

ARTICULO 41. PERMISOS PARA LAS ACTIVIDADES SINDICALES.

La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado, a los trabajadores que hagan parte de la Junta Directiva Nacional, Seccional y/o a la Comisión de Reclamos, para que participen en estas reuniones en cualquiera de las ciudades que tenga subdirectiva SINTRAPULCAR. Los permisos se concederán procurando no afectar la operación de la EMPRESA y se solicitarán con 48 horas de anticipación.

MC

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

La empresa otorgará el permiso para la asamblea garantizando el quórum mínimo decisorio, dicho permiso no podrá exceder de 4 horas.

ARTICULO 42. PERMISOS SINDICALES.

La empresa Colombiana Kimberly Colpapel S.A.S. 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, Incoldex, Ministerio del Trabajo o por entidades reconocidas para dictar cursos de formación y capacitación sindical.

Los permisos se concederán procurando no afectar la operación.

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

PARÁGRAFO 1. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S., reconocerá a los trabajadores que sean designados para asistir a Congresos, dos (2) pasajes aéreos en rutas nacionales, dos (2) pasajes intermunicipales cuando se lleven a cabo dentro del Departamento de Cundinamarca. Así mismo, se pagarán viáticos de \$100.000 diarios cuando los eventos se realicen fuera de Tocancipá.

PARÁGRAFO 2. Para el otorgamiento de los anteriores permisos se deberá entregar por parte de la organización sindical la solicitud de permiso con mínimo cinco (5) días de antelación, adjuntado la respectiva convocatoria o invitación al evento.

ARTICULO 43. DERECHO DE INFORMACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL.

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.

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

Adicionalmente SINTRAPULCAR y la empresa por medio de dos representantes de las partes acordarán una reunión mensual para seguimiento de la convención y el diálogo social

Por cada año de la vigencia de la convención tres meses antes, la empresa facilitará al sindicato las estadísticas de utilización y el costo de beneficios convencionales respecto a sus afiliados en cada artículo pormenorizado.

La EMPRESA entregará la información de la cantidad de trabajadores que tienen contrato con la misma en la planta Tocancipá con corte al mes anterior al vencimiento de la convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 44. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES.

La Empresa establecerá el cronograma de vacaciones para las áreas de operaciones, dentro de los primeros dos meses de cada año calendario de la vigencia de la presente convención, en el caso que exista algún cambio en el cronograma por temas de negocio, la compañía se compromete a dar un aviso con 15 días de anterioridad al trabajador en cuestión.

ARTÍCULO 45. PUBLICACIONES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

La presente convención colectiva de trabajo se publicará en un cuadernillo tamaño bolsillo, con el logo de la empresa 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.

ARTICULO 46. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL PRIMA DE JUNIO

LA EMPRESA, se obliga a pagar una bonificación extralegal equivalente al cinco (5%) POR CIENTO sobre el monto de la prima legal de servicio efectivamente causada en el primer semestre del año.

El reconocimiento de esta bonificación se realizará en el momento del pago de la prima legal de servicio del mes de junio de cada año.

En caso de terminación de contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se pagará sobre la prima legal de servicio proporcional que se haya causado por el tiempo laborado durante el primer semestre del año.

Este beneficio no es constitutivo de salario.

MC

ARTICULO 47. DÍA DE BIENESTAR

Durante la vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo, la compañía concederá un día remunerado al año denominado Día de Bienestar. Dicho día será establecido por la compañía para todos los trabajadores sindicalizados teniendo en cuenta que no afectará la operación. En caso de que algún trabajador sindicalizado no pueda gozar de este beneficio, debido a que por su rol tenga que ser programado para alguna labor en planta en dicho día, esté en vacaciones, descanso, permiso, licencia, incapacidad, calamidad, aislamiento o cualquier otra eventualidad ajena a la programación de la compañía, de común acuerdo entre la compañía y el trabajador se definirá una nueva fecha para que estos trabajadores puedan disfrutar del beneficio.

ARTICULO 48. PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA

La EMPRESA otorgará un préstamo a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, en eventos tales como: enfermedad del trabajador o de familiar hasta primer grado de consanguinidad y primer grado de afinidad, por daño de vivienda a causa de incendio, inundación, sismo. El préstamo referido tendrá un monto máximo de hasta 5 SMMLV, dependiendo de la necesidad puntual de cada trabajador, para ser pagados en un término no mayor a dos (2) años, o un término menor el cual será acordado entre la empresa y el trabajador afectado.

ARTICULO 49. 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, conservarán su plena vigencia.

En constancia de lo anterior, se firma siendo las 5:00 p.m. del veintinueve (29) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO



John Fredy Espinosa Romero
Cepeda

C.C. 80013307

Mónica Cardona R

Mónica Cardona Ramirez

C.C. 67022243

Eugenia Henao D

Eugenia Henao Delgado

C.C. 68091483

Martha Helena Rico Henao

Martha Helena Rico Henao

C.C. 57204581

Miguel Eduardo Gómez Cepeda
Miguel Eduardo Gómez

C.C. 7073533126

Isaac David Arias Casas

C.C. 7182019

Jorge William Velandia Mahecha

C.C. 31212072

German Rodriguez Ramirez

C.C. 80534526

Fabio Rodriguez Sanchez

C.C. 80542833

Luis Humberto Rubiano Leon

C.C. 11538192

Ferdinando Rodriguez Castro

C.C. 3149523