

9025754 – Rad. 006 / 20-/02/2018

Soacha, 22 de Febrero de 2018

MEMORANDO

PARA: Doctora MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical

DE: INSPECTORA DE TRABAJO DE SOACHA

ASUNTO: Remisión Constancia de Deposito – de la Convención Colectiva de
"SINTRAIMAGRA" VS INDUSTRIA SANTA CLARA SAS.

 MINTRABAJO	No. Radicado 06EE201833210000010414
Remitente MINTRABAJO	Fecha 2018-02-27 03:36:44 pm
Destinatario Sede CENTRALES DT	Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
	
CORU06E201833210000010414	

23

20 foli.

Respetada doctora:

Para su conocimiento y fines pertinentes a que haya lugar, adjunto a la presente remito en **DIEZ (10) Folios, CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA** – de la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA" Y INDUSTRIA SANTA CLARA SAS**, radicada por los (la) señor (a) **WILLIAM ROMERO GONZALEZ**, en su condición de **Depositante** de la empresa mencionada.

Cordialmente,


ANISSA JAWAD BERNAL
Inspectora de Trabajo de Soacha

Anexo: Diez (10) folios útiles

Elaboró: Nubia Aponte
Revisó/ Aprobó: Anissa Bernal.

(10F)

 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 Cundinamarca
Inspector de Trabajo de Soacha
Número 0006

CIUDAD:	SOACHA	FECHA:	20	02	2018	HORA	09:25 A.M.
----------------	---------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

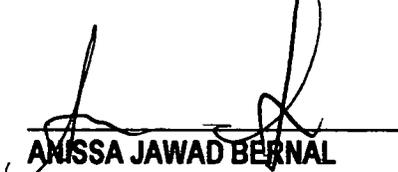
NOMBRE	WILLIAM ROMERO GONZALEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	79.204.974		
CALIDAD	TESORERO - "SINTRAIMAGRA"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 4 No. 11 - 46 INT 4 APTO 101 SOACHA		
No. TELÉFONO	3143633999	Correo Electrónico	sintraimagra_tesoreria@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		X
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA"					
CUYA VIGENCIA ES	01- ENERO DE 2018 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	22	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	X	
				Regional		
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	8			

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


ANISSA JAWAD BERNAL
 Inspectora de Trabajo de Soacha


WILLIAM ROMERO GONZALEZ
 El Depositante

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios



SINTRAIMAGRA

DIRECTIVA NACIONAL



NIT. 860518078-9
PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968
FILIAL: CUT -FENTRALIMENTACION -FSM

UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.

Soacha Cundinamarca 19 de febrero de 2018

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO
Aten, Dra. ANISSA JAWAD BERNAL
Inspectora de Trabajo Soacha
Ciudad.

006
20-02-2018

Referencia: Depósito Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la empresa INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S. y la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA".

Respetados Señores:

WILLIAM ROMERO GONZALEZ, identificado como aparece al pie de mi firma en calidad de Directivo Nacional de Sintraimagra Y negociador en representación de los trabajadores me permito solicitar se efectúe el **DEPÓSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO** suscrita el pasado de 12 de febrero de 2018 entre la empresa. **INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S.** y la organización Sindical: **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA"**, **CON PERSONERÍA JURÍDICA No. 0916 DEL 30 DE MAYO DE 1968** cuya vigencia fue pactada a tres años comprendidos entre el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Atentamente,

WILLIAM ROMERO GONZALEZ
Tesorero Sintraimagra Nacional
C.C. No. 79.204.974.

Trabajamos con Equidad y Género por un Sindicalismo de Avanzada... Dignidad, Educación y Lucha

**Carrera 4 # 11-46 Int. 4 AP. 101 Soacha Cundinamarca Celular 3143633999
WEB: www.sintraimagra.org E-mail: Sintraimagra_tesoreria@Hotmail.com.**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
ACORDADO ENTRE LA COMPAÑIA INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S.
Y SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS**

En Bogotá D.C, República de Colombia a los doce (12) días del mes de Febrero de dos mil dieciocho (2018), entre los suscritos a saber por una parte la compañía INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S., representada por los negociadores: **Ricardo Alonso Alba Cortés, Nelson Fernando Bohorquez, Nubia González Rojas, Yeimi Patricia Quiroga R., Alvaro José Barona e Ismer Alberny Gonzalez** y los señores Eduardo José Ayalde Escobar y Jose Gregorio Velasco Velasco, en su condición de asesores de la comisión negociadora de la Empresa y por la otra el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", organización de primer grado y de industria, representada por **William Romero González, María Isabel Reyes, Aidee Ojeda Sosa, Fernando Quimbayo y Wilson Rico**, en su condición de negociadores y los señores Misael Antonio Portuguez y Alvaro Ramirez Calderón, como asesores de SINTRAIMAGRA y Alfonso López Fraile, en representación de FENTRALIMENTACIÓN, todos con plenas facultades para comprometer y obligar, debidamente autorizados, toman la decisión de elevar a CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO el acuerdo logrado mediante negociación directa entre la compañía INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", convenio que se consigna en el presente escrito y se rige en todo por las cláusulas y normas que a continuación se determinan.

El texto de este acuerdo de voluntades contempla todas las disposiciones que regulan las relaciones entre la Empresa, y los trabajadores de Industria Santa Clara S.A.S., pertenecientes al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", beneficiados por la Convención Colectiva de Trabajo a partir del primero (01) de Enero de dos mil dieciocho (2018) y sustituye otro acuerdo habido entre las partes, ya que el presente convenio es único, total e indivisible.

Su texto es el siguiente:

**CAPITULO I
ASPECTOS GENERALES**

ARTÍCULO 1 – Declaración de principios

Las partes dejan constancia que, al suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, ratifican el ánimo de continuar con la política que ha venido aplicando la Empresa de armonía, respeto a la dignidad del trabajo humano, a la estabilidad laboral y a los principios que gobiernan las relaciones entre las partes, entre ellos, todos aquellos establecidos en los Convenios de la OIT suscritos y aprobados por la República de Colombia.

ARTÍCULO 2 – Reconocimiento y Representación Sindical

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S., que para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se denominará LA EMPRESA, reconoce al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", con Personería Jurídica No. 0916 del 30 de Mayo de 1968 y quien para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se denominará el SINDICATO, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados a esta organización sindical y de aquellos trabajadores que se afilien en el futuro, todo de conformidad con las disposiciones de la ley, la Constitución Política de Colombia y las Leyes del trabajo.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

ARTÍCULO 3 – Comisión de la Convención Colectiva de Trabajo.

Las partes que suscriben esta Convención Colectiva de Trabajo, acuerdan establecer una Comisión que revisará y acompañará el cumplimiento de lo acordado en este acuerdo. Esta comisión estará conformada por dos miembros del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", uno de los cuales debe tener contrato directo con la Empresa y dos representantes por parte de la Empresa.

PARÁGRAFO: Para fomentar la participación de los Trabajadores, los representantes de la Comisión de la Convención Colectiva de Trabajo, no podrán ser miembros de otro de los Comités.

ARTÍCULO 4 – Alcance y Aplicación.

La presente Convención Colectiva de Trabajo y las disposiciones en ella contenidas, solamente se aplicarán a los Trabajadores vinculados con contrato de trabajo con la Empresa, que se encuentren afiliados a Sintraimagra, así como a los que se afilien posteriormente a dicha Organización Sindical.

ARTÍCULO 5 – Normas más favorables.

En el evento en que la Ley o las normas de seguridad social establezcan algunos de los beneficios mayores a lo consagrado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, estos se dejarán de aplicar y se reconocerá la norma más favorable al trabajador aplicada en su integridad, continuando vigente la Convención Colectiva de Trabajo a las demás cláusulas. En ningún caso se sumarán beneficios legales a los beneficios extralegales establecidos en la presente Convención.

PARÁGRAFO 1. Los beneficios, auxilios, bonificaciones, subsidios, primas extralegales y demás prerrogativas consagradas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, son imputables a las que pudieran corresponderles a los trabajadores por disposición legal, contrato colectivo, laudo arbitral o sentencia judicial.

PARÁGRAFO 2. Los auxilios y beneficios contemplados en la presente Convención no son acumulativos, es decir que, si no se utilizan por el trabajador para el periodo ofrecido, no se acumularán para periodos siguientes.

CAPITULO II REGIMEN CONTRACTUAL

ARTÍCULO 6. Sobre Garantías, Disciplina Laboral y Debido Proceso

La empresa al analizar y tomar decisiones acerca de los temas disciplinarios, aplicará la normatividad legal vigente y el reglamento interno de trabajo, garantizando imparcialidad y objetividad para la toma de cualquier determinación de este orden.

Por tanto, con el fin de dar garantía a los trabajadores y cumplir con el debido proceso, para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias se establece el siguiente procedimiento:

1. Conocida una falta, presuntamente cometida por un trabajador, el respectivo Jefe o la persona que tenga conocimiento de los hechos dará aviso, en forma inmediata o cuando menos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la oficina de Personal y/o al Departamento de Gestión Humana quienes en forma previa calificarán la conducta del trabajador y si encuentran mérito para ello:

1.1. Citará a descargos por escrito al trabajador inculpado, fijando fecha y hora, informándole en forma precisa los hechos y en forma provisional, calificarán su conducta y responsabilidad en los mismos.

4

1.2. Pondrá a disposición del trabajador inculcado para su consulta e información en la Oficina de Gestión Humana las pruebas, documentos y elementos en los cuales se fundamenta la citación a descargos. Y dará traslado al trabajador de los documentos que sean conducentes.

1.3. Informará al trabajador inculcado que tiene la oportunidad de presentar las pruebas que considere procedentes para justificar su conducta o explicar adecuadamente los hechos o la forma como los mismos ocurrieron.

2. En la diligencia de descargos será oído el trabajador y su versión se tomará en la forma como la exprese en la diligencia. Si el trabajador lo solicita, la diligencia se realizará en presencia de dos (02) representantes del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA". Al trabajador se le informarán los hechos, las faltas que se le imputan y relacionarán las pruebas que tiene la compañía y de las cuales se dio traslado al mismo. Igualmente, si el trabajador ha presentado pruebas se dejará constancia de las mismas y se recibirán las que presente en el acto mismo de la Diligencia.
3. Terminada la Diligencia de Descargos las partes que han intervenido, obligatoriamente deben suscribir el Acta correspondiente.
4. Con posterioridad la empresa y dentro de un término razonable, no superior a los veinte (20) días hábiles posteriores a la terminación de la investigación, revisará el procedimiento, evaluará las pruebas y documentos allegados y tomará la decisión que considere procedente, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, las razones expuestas por el trabajador en la diligencia de descargos, sus antecedentes y todas aquellas circunstancias que considere de importancia para exculparlo o para imponer una sanción adecuada a las circunstancias en que ocurrió la falta.
5. Contra la decisión del Empleador no procede ningún recurso, pero queda en libertad el Trabajador, si a ello hubiere lugar, para acudir ante los jueces del trabajo.

CAPITULO III REGIMEN DE SALARIOS

ARTÍCULO 7. Aumento de Salarios.

La Empresa revisará anualmente los aumentos de salario para sus trabajadores, los cuales regirán a partir del primero (01) de febrero de cada año. Para la fijación de los incrementos salariales, se tendrá en cuenta la calificación obtenida en el Análisis del Desarrollo respectivo (Evaluación de Desempeño) y establecerá los siguientes parámetros de aplicación que regirán para los tres (3) años de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo así:

1. Si la calificación obtenida fuere **Excelente** el incremento será del IPC del año inmediatamente anterior, total nacional certificado por el DANE, más dos punto cinco (2.5) puntos.
 2. Si la calificación obtenida fuere **Muy Buena** el incremento será del IPC del año inmediatamente anterior, total nacional certificado por el DANE, más uno punto cinco (1.5) puntos.
 3. Si la calificación obtenida fuere **Buena**, el incremento será del IPC del año inmediatamente anterior, total nacional certificado por el DANE, más cero punto cinco (0,5) puntos.
 4. Si la calificación obtenida fuere **Aceptable**, el incremento será del IPC del año inmediatamente anterior, total nacional certificado por el DANE.
- Handwritten signature: [Signature]

Si un trabajador no obtuviere ninguna de las calificaciones establecidas en esta Convención Colectiva de Trabajo, deberá fijar un compromiso de mejoramiento con su Líder Inmediato, el cual será revisado en los siguientes seis (6) meses para definir su incremento salarial.

CAPITULO IV AUXILIOS Y PRÉSTAMOS

Durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá a sus Trabajadores, los auxilios que más adelante se determinan.

Para el otorgamiento de los auxilios y préstamos se exigirá el cumplimiento de los reglamentos y procedimientos estipulados para tal fin.

CAPITULO V AUXILIOS DE EDUCACIÓN

ARTÍCULO 8. - Auxilio Escolar para Hijos de Trabajadores.

Para cada año académico, la Empresa otorgará auxilio escolar para los hijos de los trabajadores que dependan económicamente del mismo, de acuerdo con la siguiente escala:

- Ciento sesenta y seis mil quinientos cuarenta y cuatro pesos moneda corriente (\$166.544) para preescolar y primaria, por cada hijo menor de edad registrado en la base de datos que posee Gestión Humana en la Empresa.
- Trescientos siete mil sesenta y seis pesos moneda corriente (\$307.066) para secundaria, por cada hijo menor y/o que dependa económicamente del trabajador, registrado en la base de datos que posee Gestión Humana en la Empresa.
- Cuatrocientos cuarenta y dos mil trescientos ochenta y tres pesos moneda corriente (\$442.383) para estudios técnicos, tecnológicos y pregrado por cada semestre y por cada hijo menor hasta de 25 años, que dependa económicamente del trabajador y que sea de estado civil soltero, registrado en la base de datos que posee Gestión Humana en la Empresa. Estos estudios deben ser de educación formal.

Estos valores serán incrementados anualmente en el mes de Enero correspondiente, en un porcentaje igual al IPC del año inmediatamente anterior, total nacional, certificado por el DANE.

Para que el trabajador obtenga este beneficio, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Un (1) año con contrato directo continuo con la Empresa
- Registro civil que acredite el parentesco (se presenta por una única vez).
- Constancia de matrícula del año o semestre a cursar.
- Fotocopia del recibo de pago de la matrícula para quienes aplique pago.
- Fotocopia del Boletín y/o certificado que evidencie que el hijo fue promovido de año y/o semestre.
- Las instituciones de educación deberán estar certificadas por el ICFES y por el Ministerio de Educación.

PARÁGRAFO 1: Si el hijo pierde el año o el semestre, pierde el derecho a este auxilio por el siguiente periodo a solicitar. En los casos de fuerza mayor será definido por la Gerencia de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 2: En caso de los hijos menores de 25 años en situación de discapacidad cognitiva, se aplicará hasta los 10 años en la escala de estudios primarios y a partir de éstos y hasta los 25 años, la escala de valor de estudio secundarios.

PARÁGRAFO 3: En caso que ambos padres laboren en la Empresa, el auxilio se le concederá solo a uno de los dos trabajadores.

ARTÍCULO 9. – Auxilio de estudio para Trabajador

La Empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para adelantar estudios de bachillerato, técnicos, tecnológicos y universitarios (Pregrado). Dichos estudios deberán tener relación directa con las funciones desempeñadas por el trabajador, para lo cual suministrará la información relacionada con los estudios a realizar.

Podrán acceder a este auxilio los trabajadores, si cumplen con los siguientes requisitos:

- 2 años con contrato directo continuo con la Empresa
- Recibo de pago y/o matrícula
- Pensum y/o plan de estudios
- Haber obtenido una calificación por análisis del desarrollo (evaluación de desempeño) equivalente a Buena, Muy Buena y Excelente durante los últimos dos (2) años y en el último año que sea Muy buena o Excelente.
- No tener llamados de atención ni faltas disciplinarias en el último año.

El valor del auxilio será inicialmente del 50% sobre el valor total de la matrícula financiera del semestre. A partir del segundo semestre o año, se otorgará el auxilio de acuerdo con el promedio de notas obtenido en el semestre o año anterior así:

- Si el promedio está entre 3.7 a 3.99 sobre 5.0 se otorgará el 50%
- Si el promedio está entre 4.0 a 4.49 sobre 5.0 se otorgará el 75%
- Si el promedio está a partir de 4.5 sobre 5.0 se otorgará el 100%

CAPITULO VI

AUXILIOS DE SALUD

ARTÍCULO 10. - Auxilio de Anteojos para el trabajador.

La Empresa otorgará a sus trabajadores el valor de hasta ciento sesenta y seis mil quinientos cuarenta y cuatro pesos moneda corriente (\$166.544) para la compra de anteojos. Para acceder a este auxilio, el trabajador deberá tener un (1) año con contrato directo continuo con la Empresa, presentar la fórmula médica y factura de venta de óptica reconocida; este soporte no debe ser mayor a dos meses. Estos valores serán incrementados anualmente en el mes de Enero correspondiente, en un porcentaje igual al IPC del año inmediatamente anterior, total nacional, certificado por el DANE.

PARÁGRAFO. Este auxilio se otorgará una sola vez por cada año durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo.

f

JAJ

OK

ARTICULO 11. Auxilio para Medicamentos, Exámenes Clínicos, tratamientos odontológicos e Intervenciones Quirúrgicas no cubiertos por la EPS.

La Empresa reconocerá por año, el valor de hasta ciento sesenta y seis mil quinientos cuarenta y cuatro pesos moneda corriente (\$166.544) por concepto de despacho de fórmula médica y/o examen clínico y/o cirugía y/o tratamiento odontológico y/o anteojos para su núcleo familiar primario que no reconozca o no este contemplado en el plan de beneficios de la EPS.

Este beneficio cubre al trabajador y a su grupo familiar primario registrado en la base de datos de Gestión Humana de la siguiente forma:

- Si el trabajador es soltero, la cobertura abarca al trabajador, hijos, padres y hermanos en situación de discapacidad que dependan económicamente del trabajador.
- Si el trabajador es casado, la cobertura abarca a su cónyuge, hijos y hermanos en situación de discapacidad que dependan económicamente del trabajador.

Para acceder a este auxilio, el trabajador deberá tener como mínimo un (1) año con contrato directo continuo con la Empresa y presentar fórmula médica y factura de pago de dichos valores. Estos soportes no deben tener fecha mayor a dos meses.

Estos valores serán incrementados anualmente en el mes de Enero correspondiente, en un porcentaje igual al IPC del año inmediatamente anterior, total nacional, certificado por el DANE.

PARÁGRAFO. Este auxilio se otorgará una sola vez por cada año durante la vigencia de este Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 12. - Bonificación por reconocimiento de Pensión de Retiro por vejez o invalidez.

La Empresa otorgará al trabajador que le sea reconocida la pensión de retiro o invalidez, el equivalente a dos (2) salarios promedio mensual. Esta bonificación será pagada en el momento de su retiro de la Empresa.

ARTÍCULO 13. - Póliza Seguro de Vida

La Empresa contratará con una Compañía de Seguros, un seguro de vida para cada trabajador equivalente a diez (10) SMMLV, el cual será pagado en caso de fallecimiento del trabajador.

La prima de esta póliza será cubierta en un 100% por parte de la Empresa. Será cancelada a los beneficiarios que el trabajador tenga registrados en la póliza y de acuerdo al porcentaje asignado a cada uno de ellos. Si no los hubiere designado, se les otorgará a los beneficiarios definidos que establece la ley de acuerdo al procedimiento legal.

Convienen las partes en que los alcances, exclusiones y demás condiciones de la póliza serán las establecidas en la misma y queda exonerada la Compañía de cualquier responsabilidad en caso de no pago por parte de la aseguradora.

ARTÍCULO 14. - Auxilio por Defunción de Familiares del Trabajador

La Empresa otorgará un auxilio por defunción equivalente al 50% de un (1) SMMLV por el fallecimiento de los padres del trabajador, su cónyuge e hijos menores de edad ó en situación de discapacidad que dependan económicamente del trabajador. Este pago se realizará previa presentación de los documentos correspondientes.

PARÁGRAFO 1. En caso que laboren hermanos dentro de la empresa, al fallecer alguno de sus padres, este auxilio se concederá solo a uno de ellos. Para tal caso los hermanos presentarán carta firmada donde expresen el acuerdo a quien se le debe consignar este beneficio.

PARÁGRAFO 2. En caso que laboren ambos padres dentro de la empresa, al fallecer alguno de sus hijos, este auxilio se concederá solo a uno de ellos. Para tal caso los padres presentarán carta firmada donde expresen el acuerdo a quien se le debe consignar este beneficio.

ARTÍCULO 15. - Póliza Exequial

La Empresa contratará con una Empresa de seguros, una póliza exequial colectiva de la cual la Empresa cubrirá el (50%) del valor de la prima que cobra la Compañía de seguros.

Para ser acreedor a este beneficio el trabajador debe aceptar pagar el 50% restante del valor de la prima que cobra la Compañía de seguros. Esta póliza será tomada con el fin de atender gastos funerarios de sus trabajadores y de su grupo familiar que haya registrado en la póliza.

Conviene las partes en que los alcances, exclusiones y demás condiciones de la póliza serán las establecidas en la misma y queda exonerada la Compañía de cualquier responsabilidad en caso de no pago por parte de la aseguradora.

ARTÍCULO 16. - Auxilio por Defunción del Trabajador.

La Empresa pagará un auxilio de defunción equivalente a un (1) SMMLV por fallecimiento del trabajador, el cual será pagado de la siguiente forma al momento de la muerte:

- Si el trabajador es soltero se pagará el 50% a los hijos y el 50% a los padres.
 - Si el trabajador es casado, se pagará a su cónyuge o compañera permanente, siempre que conviva con el trabajador y/o hijos.
- Es necesario que estos beneficiarios figuren registrados en la base de datos de Gestión Humana.

CAPITULO VII OTROS AUXILIOS

ARTÍCULO 17. - Reconocimiento a la antigüedad

La empresa reconocerá a los trabajadores por sus servicios, a partir de los 20 años con contrato directo por empresa y por cada quinquenio subsiguiente (cada 5 años), el valor de un auxilio que será otorgado de la siguiente forma:

- Al cumplir 20 años con contrato directo continuo con la Empresa, 4 días de su salario promedio.
- Al cumplir 25 años con contrato directo continuo con la Empresa, 5 días de su salario promedio.
- Al cumplir 30 años con contrato directo continuo con la Empresa, 6 días de su salario promedio.

ARTÍCULO 18. - Plan de Ahorro para vacaciones

Se crea un plan especial a través del cual la Empresa aportará a un fondo, en proporción al ahorro que realice el trabajador de la siguiente forma:




- Si el trabajador ahorra un día de su salario promedio al mes, la Empresa le aportará a su plan de ahorro, medio día de su salario promedio.
- Si el trabajador ahorra medio día de su salario promedio al mes, la Empresa aportará a su plan de ahorro la mitad de este ahorro.

Ejemplo: Si la persona ahorra un día, al salir a vacaciones, un año después contara con el valor de sus 12 días de ahorro más el valor de los 6 días que aporta la Empresa, para un total del valor de 18 días de su salario promedio mensual.

PARÁGRAFO 1. Si se llega a 18 meses continuos de ahorro por parte del trabajador sin salir a vacaciones, en ese momento se congelará dicho ahorro, hasta tanto salga a disfrutar sus vacaciones y este ahorro por parte del trabajador se reactivará automáticamente una vez retorne de ellas.

PARÁGRAFO 2. Este ahorro será pagado inmediatamente en la nómina anterior a la salida a disfrutar de sus vacaciones; siempre y cuando sean 8 días continuos los que tomaría para el disfrute.

PARÁGRAFO 3. El aporte máximo que hará la Empresa será de hasta (\$100.000) M/cte.

PARÁGRAFO 4. Si el trabajador llegare a retirarse antes de disfrutar las vacaciones, la Empresa le devolverá el valor del ahorro que ha efectuado el trabajador, pero no el aporte correspondiente a la Empresa.

ARTÍCULO 19. – Bonificación de Productividad y Mejora continua (Junio y Diciembre)

La empresa pagará una bonificación de productividad y de mejora continua, para lo cual se tendrán en cuenta los criterios de desempeño definidos por la Empresa, evaluados para el primer y segundo semestre del año, criterios que abarcarán elementos que aporten a la productividad, mejora continua del proceso, desarrollo de competencias personales, técnicas y el logro de los objetivos e indicadores trazados, los cuales serán evaluados para cada semestre.

Esta bonificación será otorgada de la siguiente manera:

- En el mes de junio se otorgarán 5 días de su salario promedio
- En el mes de diciembre se otorgarán 10 días de su salario promedio

Para ser beneficiario de esta bonificación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Los trabajadores que hayan sido acreedores a llamados de atención durante el semestre evaluado podrán recibir hasta el 50% de dicha bonificación.
- Los trabajadores perderán en su totalidad el derecho a esta bonificación si fueron sancionados disciplinariamente (suspensión) de acuerdo con la reglamentación establecida en la Empresa.
- Los trabajadores que no hayan cumplido los criterios de evaluación establecidos en un porcentaje total de acuerdo a los exigidos para cada cargo y sus objetivos que no hayan sido logrados exitosamente podrán recibir hasta el 50% de dicha bonificación.

PARÁGRAFO 1. Para acceder a este beneficio se requiere estar laborando en forma efectiva en la empresa el 30 de junio y el 20 de diciembre correspondientes a cada año y por tanto, no se les reconocerá esta bonificación a los trabajadores que se retiren antes de cumplir las fechas nombradas.

JGW
[Signature]

7

PARÁGRAFO 2. Para acceder a esta bonificación debe haber permanecido mínimo durante 3 meses con contrato directo continuo con la Empresa y se pagará proporcionalmente al tiempo laborado.

CAPITULO VIII PROGRAMAS PARA VIVIENDA

ARTÍCULO 20. – Programa Fondo Rotatorio para Compra de Vivienda

La Empresa dentro de los recursos que tiene destinado para el Fondo Rotatorio de compra de vivienda, lote o para construcción de vivienda si tiene un lote de su propiedad, les dará acceso a las personas trabajadoras con contrato activo en la Empresa afiliadas a SINTRAIMAGRA y que cumplan con los requisitos aquí dispuestos.

Para su funcionamiento y administración, se establece una reglamentación integral en el alcance de "El Comité Programa Fondo Rotatorio de Compra y mejora de Vivienda" y lo allí estipulado.

Para acceder a este Programa Fondo Rotatorio de Compra de Vivienda, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- Tener cinco (5) años de servicio continuo bajo contrato de trabajo directo con la Empresa.
- Haber obtenido una calificación en el Análisis del Desarrollo (evaluación de desempeño) equivalente a Buena, Muy Buena o Excelente durante los últimos tres (3) años. Para el último año muy buena o excelente.
- El Trabajador que acceda a este Programa Fondo Rotatorio de Compra de Vivienda, se compromete a pagar dicho préstamo en cuotas correspondientes al 15% del salario mensual básico o promedio según el caso. Este porcentaje incluye abono a capital e intereses.
- Abonos semestrales del 50% de la prima legal.
- En caso que el trabajador lo desee podrá realizar abonos adicionales con la bonificación u otros conceptos.
- Abonos anuales del 50% de las cesantías.
- Tener capacidad de pago y que su endeudamiento no supere el 50% de sus ingresos mensuales.
- No presentar embargos.
- No tener llamados de atención ni faltas disciplinarias en el último año.
- Firmar pagaré, carta compromiso, autorización de descuentos, seguro de vida y de incendio y los documentos que se consideren procedentes. Los seguros de vida y de incendio serán en su totalidad cubiertos por el trabajador.

Este préstamo tendrá un interés de financiación equivalente al IPC del año inmediatamente anterior a la aprobación del crédito.

PARÁGRAFO 1: Los dineros que se faciliten en desarrollo de este beneficio, deben ser invertidos exclusivamente en los fines para los cuales fueron solicitados y la Empresa queda facultada para comprobar la inversión de estos dineros. No hacerlo constituye falta grave.

PARÁGRAFO 2: El valor máximo a prestar de acuerdo a capacidad de pago del trabajador, será de hasta diez millones de pesos (\$10.000.000).

PARÁGRAFO 3. Para acceder a este préstamo, el trabajador no podrá tener comprometidas el 50% las cesantías y/o primas con otras entidades financieras incluyendo el fondo de empleados.

JGU
[Signature]

ARTÍCULO 21. Programa Fondo Rotatorio para Mejora de Vivienda.

La Empresa dentro de los recursos que tiene destinado para el Fondo Rotatorio de compra de vivienda, lote o para construcción de vivienda si tiene un lote de su propiedad, les dará acceso a las personas trabajadoras con contrato activo en la Empresa afiliadas a SINTRAIMAGRA y que cumplan con los requisitos aquí dispuestos.

Para su funcionamiento y administración, se establecerá una reglamentación integral como se establece en el alcance del Comité Fondo Rotario para Compra y Mejora de Vivienda" y lo allí estipulado.

Para acceder a este Programa Fondo Rotatorio para Mejora Vivienda, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- Dos (2) años de servicio continuo bajo contrato de trabajo directo con la Empresa.
- Haber obtenido una calificación en el Análisis del Desarrollo (evaluación de desempeño) equivalente a Buena o Muy Buena durante los últimos dos (2) años. Para el último año muy buena o excelente.
- Que la vivienda sea de propiedad del trabajador y/o cónyuge registrada en la base de datos de Gestión Humana.
- El Trabajador que acceda a este Fondo para Mejora de Vivienda, se compromete a pagar dicho préstamo en cuotas correspondientes al 10% del salario mensual básico o promedio según el caso. Este porcentaje incluye abono a capital e intereses.
- Abonos semestrales del 50% de la prima legal.
- Abonos anuales del 50% de las cesantías.
- Tener capacidad de pago y que su endeudamiento no supere el 50%.
- No tener embargos.
- No tener llamados de atención ni faltas disciplinarias en el último año.
- Firmar pagaré, carta compromiso, autorización descuentos, seguro de vida e incendio y los documentos que se consideren procedentes. Los seguros de vida y de incendio son en su totalidad pagos por el trabajador.

Este préstamo tendrá un interés de financiación equivalente al IPC del año inmediatamente anterior a la aprobación del crédito.

PARÁGRAFO 1: Los dineros que se faciliten en desarrollo de este beneficio, deben ser invertidos exclusivamente en los fines para los cuales fueron solicitados y la Empresa queda facultada para comprobar la inversión de estos dineros. No hacerlo constituye falta grave.

PARÁGRAFO 2: El valor máximo a prestar de acuerdo a capacidad de pago del trabajador, será de hasta diez millones de pesos (\$10.000.000).

PARÁGRAFO 3: El trabajador que esté utilizando el préstamo de vivienda, ya sea para Compra o Mejora, no podrá disfrutar de estos dos préstamos a la vez.

PARÁGRAFO 4. Para acceder a este préstamo, el trabajador no podrá tener comprometidas el 50% las cesantías y/o primas con otras entidades financieras incluyendo fondo de empleados.

8

d

CAPITULO IX

PRÉSTAMOS

ARTÍCULO 22. - Préstamo para Estudio del Trabajador

A quienes deseen adelantar estudios en instituciones de educación superior y que no puedan acceder al auxilio para educación, la Empresa les otorgará un préstamo para ese fin. Este préstamo, equivale al (50%) del valor de la matrícula ordinaria.

El trabajador deberá acreditar que fue admitido por la institución presentando copia de la liquidación de la matrícula financiera para poder realizar el pago.

Dichos estudios deberán tener relación directa con las funciones desempeñadas por el trabajador.

Para acceder a este préstamo el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Dos (2) años de Contrato directo continuo por la Empresa.
- Este préstamo se descontará mensualmente por nómina en un plazo máximo de 6 meses o menos, si el asociado lo desea y tiene la capacidad de endeudamiento.
- Firmar pagaré, carta compromiso y autorización de descuentos.
- Seguro de vida cubierto por el trabajador si el valor del préstamo supera el valor de 4.5 SMMLV.

ARTÍCULO 23. - Préstamo Renovación Licencia de Conducción.

La Empresa otorgará a los trabajadores que desempeñen los cargos de: Conductor y Vendedor que lo requieren por su labor; un préstamo para la renovación de la licencia de conducción con un tope máximo de \$300.000 M/cte.

Este préstamo se descontará mensualmente por nómina en un plazo máximo de 6 meses o menos, si el asociado lo desea y tiene la capacidad de endeudamiento.

Este préstamo no se podrá emplear en pago de comparendos, ni multas, ni sanciones de las autoridades del tránsito.

ARTÍCULO 24. - Préstamo de Calamidad Doméstica.

La Empresa otorgará a sus trabajadores préstamo para calamidad doméstica hasta (2.5) salarios promedio mensual que esté devengando al momento de su solicitud.

El objetivo de este préstamo es apoyar a la solución de necesidades producidas por fuerza mayor o caso fortuito que atenten contra la seguridad, la salud y la estabilidad emocional del trabajador y su familia primaria.

El préstamo se pagará hasta en veinticuatro (24) cuotas iguales mensuales descontadas por nómina y para acceder a este préstamo, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Un (1) año con contrato directo continuo con la Empresa.
- Demostrar la calamidad doméstica presentando soportes que exija la empresa
- Tener capacidad de pago y que su nivel de endeudamiento sea inferior al 50%.

La Empresa verificará los soportes que presente el trabajador para acceder a este préstamo.

JW
RF

ARTÍCULO 25. - Préstamo Ordinario

La empresa otorgará a sus trabajadores hasta dos (2) salarios promedio mensuales que esté devengando al momento de la solicitud del préstamo.

El objetivo de este préstamo es apoyar la solución de necesidades básicas prioritarias que no estén contempladas como una calamidad.

El préstamo se pagará hasta en veinticuatro (24) cuotas iguales mensuales descontadas por nómina.

Para acceder a este préstamo, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Un (1) año con contrato directo continuo por la Empresa
- Soportes de la necesidad presentada
- Tener capacidad de pago y que su nivel de endeudamiento sea inferior al 50%.
- No estar disfrutando de otro préstamo ordinario.

PARÁGRAFO. La Empresa verificará los soportes que acrediten que el trabajador utilizó el dinero solicitado para tal fin.

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 26. - Permisos Remunerados

La empresa otorgará los siguientes permisos remunerados así:

MOTIVO	NUMERO DE DÍAS
Nacimiento Hijo	Un (1) día hábil adicional a los días concedidos por Ley María o Ley Maternidad Extendida.
Matrimonio del Trabajador	Dos (2) días hábiles. Requisito: Que el trabajador cuente con más de seis (6) meses de antigüedad con contrato directo con la empresa.

ARTÍCULO 27. - Licencia por Calamidad Doméstica

La empresa otorgará los siguientes permisos remunerados así:

MOTIVO	NUMERO DE DÍAS
Calamidad Doméstica	Hasta tres (3) días hábiles a criterio del líder inmediato, para atender: Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos. Acontecimientos de fuerza mayor o caso fortuito que afecten la seguridad física, emocional y económica del asociado, tales como inundación, terremoto, incendio o secuestro, etc. Requisito: Presentar los respectivos documentos que soporten la calamidad.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 28. - Ausencias

Las ausencias al trabajo serán tratadas de acuerdo con la normatividad legal vigente y de acuerdo a criterios de responsabilidad en el trabajo.

**CAPITULO XI
COMITES DE PARTICIPACION**

ARTICULO 29.- Comité de Actividades Lúdicas, Deportivas y Recreativas.

La Empresa cuenta con un Comité para apoyar las actividades lúdicas, deportivas y recreativas que organiza a través del Área de Gestión Humana; este Comité estará integrado por representantes de la Empresa y de los Trabajadores.

Los requisitos, la elección de representantes y las funciones del Comité, estarán establecidos en la Reglamentación que se establezca para tales fines.

ARTICULO 30. Comité Fortalecimiento a la Familia

El objetivo de este comité es promover acciones que permitan la difusión de valores y principios dirigidos a la familia del trabajador de Industria Santa Clara S.A.S., para fortalecerla como pilar de la sociedad. Estas actividades serán direccionadas por el departamento de Relaciones Laborales y Bienestar de la Empresa.

ARTICULO 31 - Comité Fondo Rotatorio Compra y Mejora de Vivienda

La Empresa cuenta con un Comité para asesorar y atender solicitudes destinadas para este fin; este Comité estará integrado por representantes de la Empresa y de los Trabajadores.

Los requisitos, la elección de representantes y las funciones de éste Comité estarán establecidos en la Reglamentación que se cree para tales fines.

Este Comité será responsable de administrar el Programa del Fondo Rotatorio Compra y Mejora de Vivienda y de aprobar las diferentes solicitudes de acuerdo a la reglamentación que se establezca.

**CAPITULO XII
AUXILIO SINDICAL Y OTROS**

ARTÍCULO 32. – Auxilio Sindical

Por una sola vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000) M/cte.- con destino a gastos sindicales de la Organización. Esta suma se pagará en su totalidad, previo el cumplimiento de los requisitos administrativos de la empresa, antes del 31 de marzo de 2018.

ARTÍCULO 33. – Folletos

La Compañía se compromete a entregar a la Organización Sindical SINTRAIMAGRA, cincuenta (50) folletos impresos de la Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar 60 días después de la firma de dicha Convención; los cuales tendrán los nombres y logos de la Empresa y del Sindicato.

IGN
PK

ARTÍCULO 34. – Permiso para funciones Sindicales

La empresa otorgará veintiún (21) días de permisos sindicales remunerados, no acumulables, a trabajadores afiliados a SINTRAIMAGRA, por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva con destino a la realización de funciones sindicales. Estos permisos serán solicitados con un mínimo de siete (7) días hábiles de anticipación, indicando el nombre del trabajador que hará uso del mismo, salvo casos de especial urgencia, en cuya situación el término podrá ser de tres (03) días hábiles.

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 35. – Esta Convención Colectiva de Trabajo es totalmente incompatible con los beneficios consagrados en otros contratos colectivos, tales como: Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos, Laudos Arbitrales o en los equivalentes a estos. En consecuencia, ningún trabajador de la empresa, firmante o adherido a esta Convención Colectiva de Trabajo, podrá recibir simultáneamente beneficios de este y beneficios de otros contratos colectivos, dado que los beneficios, ayudas, auxilios, bonificaciones y demás derechos que aquí se establecen son indivisibles.

En consecuencia, las partes, por el espíritu que las ha movido a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, acuerdan que, durante su vigencia, ésta prevalecerá y por consiguiente las partes no podrán alegar su desconocimiento para la presentación y discusión de otros Pactos, Convenios o Acuerdos similares a este.

Artículo 37. - Aumentos del Estado

Todas las decisiones del estado que se dicten mediante norma de obligatorio cumplimiento respecto de salarios, prestaciones sociales comunes o especiales, descansos, indemnizaciones y derechos a cargo de la Empresa, si fuere menor a lo aquí pactado se tendrán como incorporados a esta Convención Colectiva de Trabajo y por tanto, regirá el presente acuerdo. Si son superiores, se hará el ajuste correspondiente. Igualmente, cualquier nuevo derecho laboral a favor del trabajador y a cargo de la Empresa, si se encontrare consignado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirá ésta. Si no, la Empresa lo cubrirá en la forma en que se haya establecido.

Artículo 38. Casos no Previstos.

Al firmarse la presente Convención Colectiva de Trabajo, los casos no previstos que afecten a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS "SINTRAIMAGRA", serán resueltos de común acuerdo con la Comisión prevista en esta Convención, tomando como base la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia y los Principios Generales del Derecho.

Artículo 39. Las partes expresamente convienen en que los beneficios, ayudas, auxilios y prestaciones extralegales pactados en esta CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, entre ellos los previstos en los capítulos IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y XII o en acuerdos posteriores u otorgados por la Empresa a sus trabajadores en forma extralegal, no son salario ni constituyen factor de salario y no tienen carácter retributivo.

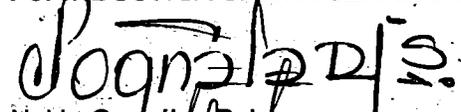
PARÁGRAFO. En forma expresa acuerdan las partes que ni el Estado, ni ninguno de sus estamentos, ni ningún establecimiento público o entidad privada, ni terceras personas naturales o jurídicas podrán desconocer este acuerdo bajo ningún pretexto o razón.

ARTÍCULO 40.- Vigencia.

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (03) años contados a partir del 01 de enero de 2018 y termina el 31 de diciembre de 2020.

En constancia de lo anterior, se firma a los doce (12) días del mes de Febrero de dos mil dieciocho (2018), por las partes, una vez leída y aprobada íntegramente por sus signatarios. Se ordena su depósito en el MINISTERIO DE TRABAJO, dentro de los quince (15) hábiles días siguientes a la presente firma.

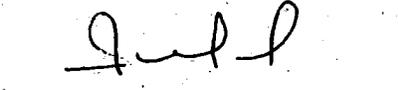
Por INDUSTRIA SANTA CLARA S.A.S.


Nubia Gorzález Rojas

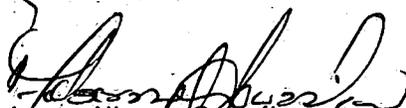

Nelson Fernando Bohorquez Buitrago


Alvaro José Barona Mazuera


José Gregorio Velasco Velasco
Asesor


Yeimi Patricia Quiroga Romero


Ricardo Alonso Alba Cortés


Ismer Alberny González

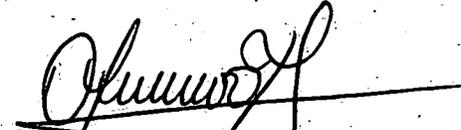
Eduardo José Ayalde Escobar
Asesor

Por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS SINTRAIMAGRA,

Maria Isabel Reyes Solórzano


Wilson Rico Bermúdez


William Romero González


Alvaro Ramírez Calderón
Asesor


Ayde Ojeda Sosa


Fernando Quimbayo Zarta


Misael Antonio Portuguez
Asesor


Alfonso López Fraile
Asesor