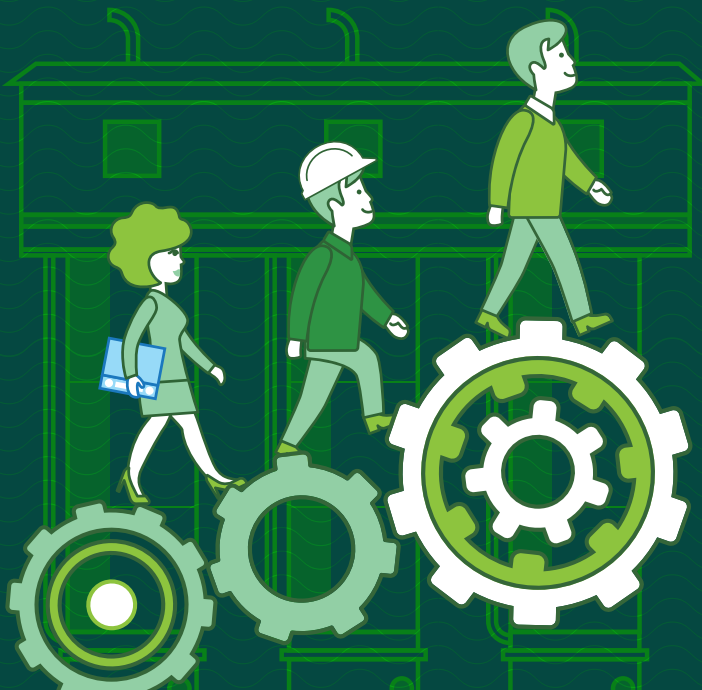


Convención

Colectiva

Sucroal

2022 - 2025







Contenido

Capítulo Primero

Régimen Contractual

Artículo 1. Reconocimiento del sindicato	5
Artículo 2. Estabilidad laboral	6
Artículo 3. Jornada de trabajo	6
Artículo 4. Reemplazos temporales	6
Artículo 5. Recargos en días de descanso	6

Régimen Disciplinario

Artículo 6. Comité disciplinario laboral	6
--	---

Capítulo Segundo

Artículo 7. Régimen salarial	7
------------------------------	---

Capítulo Tercero

Régimen de Prestaciones Extralegales

Artículo 8. Prima extra de navidad	9
Artículo 9. Prima extra de vacaciones	10
Artículo 10. Días de vacaciones	12
Artículo 11. Bono de junio	13
Artículo 12. Auxilio de defunción	13
Artículo 13. Auxilio de natalidad	14
Artículo 14. Auxilio escolar	15
Artículo 15. Auxilio de anteojos	16
Artículo 16. Auxilio por invalidez	17
Artículo 17. Seguro de vida	17
Artículo 18. Póliza hospitalización y cirugía	17
Artículo 19. Préstamos	18
Artículo 20. Préstamo de mejoramiento	19
Artículo 21. Fondo de vivienda	19
Artículo 22. Transporte	20
Artículo 23. Transporte y alimentación	20
Artículo 24. Pago de incapacidades	21
Artículo 25. Bono de alimentación	21
Artículo 26. Pasantía para los hijos de trabajadores de Sucroal	21
Artículo 27. Exámenes médicos	22
Artículo 28. Dotación	22

Capítulo Cuarto

Régimen Sindical

Artículo 29. Prestaciones sindicales	22
--------------------------------------	----

Capítulo Quinto

Artículo 30. Vigencia y campo de aplicación	24
Artículo 31. Cumplimiento de la convención	24
Artículo 32. Folletos	24



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Palmira, en las instalaciones del Club Campestre, el 11 de diciembre de 2021 a las 5:00 p.m. se reunieron los señores Paola Andrea Tejeda Castro, Franca Alejandra Vallejo Hernández, César Augusto Domínguez Gómez y Luis Fernando Rojas Arango de la comisión negociadora por parte de la Empresa SUCROAL S.A. y los señores Miguel Ángel Ampudia Moreno, Javier Duque Agudelo, Mauricio García Motato, Joaquín Marino Ricardo Gaitán, Mauricio Javier Ramírez Ávila, Rocío Ramírez Chagüendo y los asesores por el sindicato Pedro Pablo Manyoma Copete y Juan Dionisio Sánchez Banguera con el fin de elevar, como en efecto se hace, a Convención Colectiva, los acuerdos a que llegaron dentro de la etapa de arreglo directo, sobre los puntos del pliego de peticiones presentado a la Empresa por el Sindicato.

En virtud de lo anterior, las partes aquí presentes, previa y debidamente autorizadas por sus representantes, acuerdan lo siguiente:

CAPÍTULO PRIMERO **RÉGIMEN CONTRACTUAL**

ARTÍCULO 1.

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

La Empresa Sucroal S.A. reconocerá al Sindicato de Trabajadores SINTRASUCROAL con número de registro 1211 del 30 de abril de 2019

otorgado por el Ministerio del Trabajo, como único representante legal de los trabajadores que se encuentran voluntariamente afiliados al mismo.

Igualmente, la Empresa reconocerá a la Federación “FERTRASUCCOL” entidad de segundo grado y a la Confederación de Trabajadores de

Colombia “CTC” como **entidad de tercer grado donde se encuentra afiliado el sindicato.**

ARTÍCULO 2.

ESTABILIDAD LABORAL

Acogiéndonos al principio universal de estabilidad en el trabajo, la Empresa Sucroal S.A. hará uso de la modalidad de contrato a término indefinido para los trabajadores vinculados a la empresa o que se vinculen posteriormente.

ARTÍCULO 3.

JORNADA DE TRABAJO

El personal de operación trabajará en tres turnos rotativos de 8 horas diarias por 6 días hasta completar sus 48 horas. El primer turno es de 06:00 a.m. a 2:00 p.m., el segundo turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y el tercero de 10:00 p.m. a 06:00 a.m. del día siguiente con dos días de descanso que corresponden al pago del compensatorio y a la habitualidad del dominical.

Los trabajadores que laboran en jornada diurna de lunes a sábado y que reciben pago de tiempo extra y no ocupan cargos de dirección, manejo y confianza, tendrán una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes y el sábado laborarán de 8.00 a.m. a 12:00 m.

El tiempo adicional a la jornada de 8

horas será considerado como tiempo extra y se pagará de acuerdo con lo previsto por la ley.

ARTÍCULO 4.

REEMPLAZOS TEMPORALES

Cuando un trabajador reemplace temporalmente a otro, y este excede de siete (7) días, desde el día ocho (8) se pagará la diferencia entre su salario y el salario del cargo que reemplaza. Si el reemplazo excede de quince (15) días, devengará desde el día uno (1) el salario del cargo que ocupa temporalmente cuando exceda de dicho plazo.

ARTÍCULO 5.

RECARGOS EN DÍAS DE DESCANSO

Cuando el trabajador por necesidades del servicio deba trabajar en día de descanso que le corresponda por haber laborado una semana completa y no disfrute de un descanso compensatorio, tendrá un recargo adicional al establecido por la Ley del 50% sobre el salario básico en domingo y 80% sobre el salario básico si es día ordinario.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 6.

COMITÉ DISCIPLINARIO LABORAL

Durante la vigencia de esta Convención y con el fin de mantener las mejores relaciones entre patronos

y trabajadores, mediante mutuo entendimiento, cordialidad, colaboración, equidad y justicia, las partes acuerdan conformar el comité disciplinario laboral para lo cual designarán dos miembros de sus directivos que tendrán como función principal garantizar el derecho de defensa ante la eventual imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador.

Los nombramientos de las personas que integran dicho comité serán notificados a la Empresa a los cinco (5) días después de firmada la convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO 1.

Cuando un trabajador comete una falta la Empresa lo llamará a descargos, en diligencia en la cual estará representado por el sindicato; si la empresa considera que debe imponer una sanción disciplinaria, el trabajador debe ser escuchado con sus representantes haciendo uso de su defensa personal basado en el principio de presunción de inocencia.

PARÁGRAFO 2.

Los miembros del comité por parte del sindicato escucharán a la Empresa y al trabajador y darán su concepto inmediato para el veredicto final, que la empresa debe tener en cuenta al momento de cualquier decisión respecto al trabajador inculpado.

PARÁGRAFO 3.

Si los dos representantes del sindicato no están de acuerdo con el fallo emitido por los representantes de la empresa, el trabajador o los dos representantes del sindicato tendrán el derecho de apelar ante la Dirección de Gestión Humana, lo anterior deberán hacerlo mediante escrito motivado a más tardar al siguiente día hábil de la notificación. El recurso se presenta en el efecto devolutivo, de tal forma que la decisión mantendrá vigencia hasta tanto se resuelva por la Dirección de Gestión Humana si ratifica, revoca o modifica la decisión inicialmente notificada.

PARÁGRAFO 4.

En el futuro los llamados de atención (no suspensiones disciplinarias) prescribirán individualmente cada una en seis (6) meses, contados a partir de la fecha en la cual se emite cada llamado de atención.

CAPÍTULO SEGUNDO

ARTÍCULO 7.

RÉGIMEN SALARIAL

Durante la vigencia de la presente Convención, el régimen de salarios para todos los trabajadores operativos se regulará de la siguiente forma:

Cat	Cargos	2021	Salario			
			2022	2023	2024	2025
1	Electricista 1A	\$3.627.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
2	Mecánico 1A	\$3.224.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
3	Operario Auxiliar	\$3.021.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
4	Mecánico Auxiliar	\$2.904.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
5	Operario de Calderas	\$2.723.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
6	6.1 Mecánico 2A 6.2 Mecánico II Mantenimiento Motores 6.3 Electricista 2A	\$2.617.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
7	7.1 Operario 1A / Planta Bodegas 7.2 Operario Placa	\$2.569.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
8	Operario de Segunda	\$2.222.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1
9	9.1 Operario 3 9.2 Operario III de Herramientas 9.3 Obrero Oficios Varios	\$1.944.000	IPC+1,45	IPC+1	IPC+1	IPC+1

No se podrán crear categorías diferentes a las existentes de la estructura actual.

Los incrementos salariales para todo el personal se realizarán así: Para el primer año, o sea, del 01 de enero del año 2022 al 31 de diciembre del año 2022, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco (1,45).

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

CAPÍTULO TERCERO

RÉGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 8.

PRIMA EXTRA DE NAVIDAD

La Empresa pagará al trabajador una prima extra de servicios en Navidad, equivalente a 20 días de salario básico aumentada por un pago único de \$869.000 en el 2021, el cual se incrementará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco para el año 2022.

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de

enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

PARÁGRAFO 1.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 01 de enero del año 2014 la prima extralegal de Navidad que se les pagará será solamente de 15 días de salario básico, y un pago único de \$216.000 durante el año 2021 y el cual se incrementará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco para el año 2022.

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

A los trabajadores que ingresen durante el curso del año, esta prima se les pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO 2.

Conviene la Empresa y los trabajadores que la prima extralegal de Navidad y el Bono pago único de Navidad no constituyen ni son factor de salario.

El pago de esta prima se anticipará al 15 de noviembre.

ARTÍCULO 9.

PRIMA EXTRA DE VACACIONES

La Empresa pagará al trabajador cuando salga a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

Años Cumplidos	Días de Salario Básico
1	20
2	21
3	22
4	23
5	24
6	25
7	26
8	27
9	28
10	29

Años Cumplidos	Días de Salario Básico
11	30
12	31
13	32
14	33
15	34
16	35
17	36
18	37
19	38
20	39
21	40
22	41
23	42
24	43
25	44

Para una antigüedad mayor de 25 años se sigue aumentando 1 día por año con base en la tabla anterior. Esta tabla aplica solo para los trabajadores vinculados con contrato a término indefinido antes del 31 de diciembre del año 2002.

PARÁGRAFO 1.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de enero del año 2003 la prima extralegal de vacaciones se les pagará con una tabla que iniciará con 15 días de salario básico para el 1er año de antigüedad, 16 días para el segundo año y así sucesivamente adicionando 1 día de

salario básico por año de antigüedad cumplido.

PARÁGRAFO 2.

Para todos aquellos trabajadores que ingresaron antes del 1 de enero de 2014, esta prima será aumentada por un pago único de \$869.000 en el año 2021, el cual se incrementará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco para el año 2022.

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

PARÁGRAFO 3.

En todos los casos para tener derecho a esta prima se requiere que el trabajador

tome la totalidad del período de vacaciones del año en tiempo y esté vinculado a la Empresa en el momento de disfrutarlas. La prima no es acumulable y por tanto se liquida de acuerdo con la tabla de antigüedad antes anunciada con el salario básico del año en que se cumple el periodo de vacaciones.

PARÁGRAFO 4.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014 la prima extralegal de vacaciones será de 15 días de salario básico, y un pago único de \$216.000 en el año 2021, el cual incrementará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco para el año 2022.

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año

2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

PARÁGRAFO 5.

Convienen la Empresa y los Trabajadores en que la prima extralegal de vacaciones y el Bono Único de Vacaciones no constituyen ni son factor de salario.

ARTÍCULO 10.

DÍAS DE VACACIONES

La Empresa reconocerá a cada trabajador días hábiles remunerados de vacaciones adicionales a su período normal, cada año que éste cumpla vacaciones, de acuerdo con su tiempo de servicio según la siguiente tabla:

Tiempo de Servicio	Días adicionales de vacaciones	Total días hábiles de vacaciones
1 a 4 años	1	16
5 a 9 años	2	17
10 a 14 años	3	18
15 a 19 años	4	19
20 a 24 años	5	20
25 a 29 años	6	21
30 a 34 años	7	22
35 a 39 años	8	23
40 a 44 años	9	24

Esta tabla rige para los trabajadores vinculados antes de diciembre 31 del año 2002.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2003 la tabla será la siguiente:

Tiempo de Servicio	Días adicionales de vacaciones	Total días hábiles de vacaciones
1 a 4 años	0	15
5 a 9 años	1	16
10 a 14 años	2	17
15 a 19 años	3	18
20 a 24 años	4	19
25 a 29 años	5	20
30 a 34 años	6	21
35 a 39 años	7	22
40 a 44 años	8	23

PARÁGRAFO 1.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del 2014 los días de vacaciones serán los 15 días hábiles de acuerdo con la ley sin días adicionales de vacaciones.

PARÁGRAFO 2.

La Dirección de Gestión Humana recibirá en enero de cada año la programación de vacaciones de todas las áreas de la Empresa para ese año y llevará el control de su cumplimiento.

ARTÍCULO 11.**BONO DE JUNIO**

La Empresa reconocerá a los trabajadores vinculados a término indefinido antes del 31 de diciembre del 2013 un bono de 20 días de salario básico más un bono único de \$869.000 en el 2021, el cual incrementará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco para el año 2022.

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

PARÁGRAFO.

Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2014 no tendrán bono de junio, se les pagará un bono único de \$516.000 a partir del año 2022,

el cual se incrementará de la siguiente forma:

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

El pago de este bono se realizará el 15 de junio de cada año.

Conviene la Empresa y los trabajadores en que el bono de junio y el bono único de junio no constituyen ni son factor de salario ni en dinero ni en especie.

ARTÍCULO 12.**AUXILIO DE DEFUNCIÓN**

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa reconocerá y pagará a todos los trabajadores un Auxilio especial de un millón trescientos setenta y ocho mil pesos (\$1.378.000) para el primer año de

vigencia de la convención, o sea desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto, en los siguientes casos previamente comprobados: con ocasión al fallecimiento de la esposa legítima o compañera debidamente inscrita en una entidad promotora de salud (E.P.S.), de los hijos reconocidos y de los padres del trabajador. De conformidad con la Ley 1280 de 2009 la empresa concederá cinco (5) días hábiles de licencia remunerada, en caso de que fallezca el cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

La Empresa reconocerá y pagará a los familiares de los trabajadores un

auxilio especial de ochocientos sesenta y cuatro mil pesos (\$864.000) para el primer año de vigencia de la convención, o sea desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto, con ocasión del fallecimiento del trabajador. La Empresa tomará un seguro de vida para el trabajador con una compañía de seguros cuya prima cubrirá en un 100%.

Conviene la Empresa y los trabajadores que este auxilio no constituye salario ni es factor de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 13. **AUXILIO DE NATALIDAD**

Durante la vigencia de la presente convención, La Empresa reconocerá un

auxilio de Natalidad de cuatrocientos veinte seis mil pesos (\$426.000) durante el primer año de vigencia, para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto. De conformidad con la Ley 2114 de 2021 la empresa concederá la licencia de Paternidad remunerada al trabajador.

Convienen la Empresa y los trabajadores que este auxilio no constituye salario ni es factor de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 14.
AUXILIO ESCOLAR

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa otorgará al trabajador durante el primer año de vigencia un auxilio, por una sola vez al año y por cada hijo reconocido, que sea matriculado en cursos de educación primaria, secundaria y una vez cada semestre en educación universitaria así:

 <p>Prekínder - kínder y Primaria \$374.000</p>	 <p>Secundaria \$465.000</p>
 <p>Universidad (Pregrado) y Carreras Intermedias \$348.000 (Semestral)</p>	

Para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

PARÁGRAFO 1.

Es requisito para cobrar el auxilio de escolaridad la presentación de una constancia de matrícula en establecimiento reconocido por el Ministerio de Educación o el ICFES y los

documentos que acrediten que el hijo del trabajador cursó el año anterior al de la matrícula.

PARÁGRAFO 2.

Es requisito para acceder al Auxilio de Escolaridad en el nivel Universidad y Carreras intermedias tener máximo 25 años. Se pagará también en casos de hijos en condición de discapacidad sin importar la edad.

PARÁGRAFO 3.

Solo se podrá acceder una vez por hijo al Auxilio de Escolaridad en el nivel Pregrado o Carreras Intermedias. Este auxilio aplica para una sola formación sea universitaria o intermedia.

Conviene la Empresa y los trabajadores que este auxilio no constituye salario ni es factor de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 15.

AUXILIO DE ANTEOJOS

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa otorgará al trabajador un auxilio para la compra de montura para anteojos por una sola vez en la vida laboral por valor de doscientos tres mil pesos (\$203.000) durante el primer año de vigencia, para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre

de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

Un auxilio del ochenta por ciento (80%) del costo de los lentes con un tope de trescientos cuarenta y nueve mil pesos (\$349.000) durante el primer año de vigencia, para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto. Este auxilio se reconocerá cada vez que, por fórmula médica, accidente de trabajo o daño de los anteojos durante el desempeño de las labores, se amerite un cambio de los mismos. Este auxilio aplicará también para lentes de las gafas de seguridad de uso obligatorio en planta.

Para lentes de contacto se reconocerá el ochenta por ciento (80%) con un tope también de trescientos cuarenta y nueve mil pesos (\$349.000) durante el primer año de vigencia, para el segundo año, o sea, desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto, para el tercer año, o sea, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto, para el cuarto año, o sea, desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el incremento se hará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto

Convienen la Empresa y los trabajadores que este auxilio no constituye salario ni es factor de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 16.

AUXILIO POR INVALIDEZ

La empresa reconocerá al trabajador que estando al servicio de la compañía, quedare inválido por cualquier causa de origen profesional o no profesional, un auxilio de un año de salario básico en el momento de determinarse la pérdida del cincuenta 50% o más de su capacidad laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la ley 100 de 1993. La calificación del estado de

invalidez será determinada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de la Ley 100 de 1993 que para el efecto establece dicha Ley.

Convienen la Empresa y los trabajadores que este auxilio no constituye salario ni es factor de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 17.

SEGURO DE VIDA

La Empresa contratará un Seguro de Vida Colectivo para los trabajadores, asumiendo el 100% del costo de la prima respectiva.

ARTÍCULO 18.

PÓLIZA HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA

La Empresa contratará una póliza colectiva de hospitalización y cirugía para amparar a la esposa e hijos del trabajador casado y los padres de los trabajadores solteros. La Empresa asumirá el 90% del costo de la prima correspondiente. Se facilitará la afiliación de los padres de los trabajadores casados y de los hijos mayores de 25 años que asuman el pago de la EPS, en estos casos el trabajador asume el 100% de la prima. La Empresa ha convenido con la compañía de seguros que esta prima sea favorable para el trabajador.

PARÁGRAFO 1.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de Enero del 2014, la empresa asumirá el 50% del costo de la prima de esta póliza de hospitalización y cirugía.

PARÁGRAFO 2.

La Empresa establecerá un convenio odontológico a través del corredor de seguros siempre y cuando las compañías aseguradoras tengan la disponibilidad, cuya afiliación será voluntaria para el colaborador.

El descuento para esta cobertura se realizará a través de nómina. La afiliación del grupo familiar estará supeditada a la afiliación del colaborador, quien asumirá el 100% del valor de la prima.

ARTÍCULO 19.

PRÉSTAMOS

a) CALAMIDAD DOMÉSTICA.

La Empresa prestará al trabajador que se le presente una situación de calamidad, urgente y grave lo necesario para ayudarle a atender los gastos que ésta origine. El plazo para pagar este préstamo podrá ser hasta 2 años. Son consideradas como situaciones de calamidad doméstica la muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar, los daños en la vivienda ocasionados por inundación, incendio o terremoto y los tratamientos de prótesis dental para el trabajador. Todos los gastos deberán ser debidamente comprobados presentando la documentación pertinente.

b) NECESIDAD DOMÉSTICA

La Empresa facilitará préstamos a sus trabajadores para cubrir situaciones que

signifiquen gastos imprevistos, forzosos que afecten su presupuesto. El cupo para este préstamo será hasta de un mes de salario básico, por un año contado hacia atrás desde la fecha de solicitud del préstamo. El plazo para el pago será de 12 meses.

c) PRESTAMOS DE EDUCACIÓN

La Empresa facilitará a los trabajadores que deseen realizar estudios de educación superior, préstamos por 2 salarios mensuales c/u por año, con un período de gracia de 3 meses, de forma en que no concurren simultáneamente 2 cuotas de descuento de préstamo de educación en un semestre. Este cupo será independiente del de necesidad doméstica.

PARÁGRAFO.

La Empresa financiará préstamos sin intereses para educación de los hijos de los trabajadores que cursen estudios en la universidad a nivel profesional o intermedio hasta por un valor de 3 salarios mínimos legales vigentes por semestre. El período de pago de estos préstamos será de 6 meses con un período de gracia de 3 meses, es requisito para acceder a préstamo de Estudio que el hijo del trabajador tenga máximo 25 años. Dicho préstamo se otorgará también en casos de hijos en condición de discapacidad sin importar la edad.

ARTÍCULO 20.

PRÉSTAMO DE MEJORAMIENTO

Con el fin de atender las necesidades de mejoramiento de los trabajadores, la Empresa destinará un Fondo Rotatorio de Doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, Doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, Trescientos millones de pesos (\$300.000.000) para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024, Trescientos millones de pesos (\$300.000.000) para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025.

La Empresa otorgará un préstamo entre 8 y 10 salarios básicos vigentes a los trabajadores de más de 11 años de antigüedad, para ser utilizado en el primer préstamo de mejoramiento para su calidad de vida, de igual manera, otorgará un segundo préstamo hasta por la suma de veinticinco millones de pesos (\$25.000.000). Estos préstamos aplicarán solo para colaboradores pertenecientes al nivel 1 y 2.

El plazo para el pago de estos préstamos será hasta de 10 años con un interés del 7% anual. Los descuentos para el pago se realizarán de mutuo acuerdo entre

empleador y trabajador, donde se contará con las siguientes alternativas para deducción: un porcentaje semestral de las primas de junio y diciembre, un porcentaje de abono mensual salarial y para los casos en los que el préstamo se constituya para mejoramiento de vivienda, se podrá descontar cesantías trimestrales. Para acceder al segundo préstamo, el colaborador debe estar a paz y salvo con el primer préstamo.

La tasa del 7% de interés se revisará y se reajustará anualmente, si hay una variación de +/- 3% entre el D.T.F. y el 7% de interés de los préstamos.

Sólo se efectuarán estos dos ciclos de dicho préstamo de mejoramiento. Para la asignación de este préstamo se tendrá en cuenta como criterio prioritario, la fecha de solicitud. En caso de que dos colaboradores presenten la solicitud al mismo tiempo, se asignará de acuerdo con la antigüedad del trabajador dentro de la compañía y su capacidad de pago.

ARTÍCULO 21.

FONDO DE VIVIENDA

Con el fin de atender las necesidades de vivienda de los trabajadores, la Empresa destinará un Fondo Rotatorio de Doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, Trescientos veinticinco millones de pesos (\$325.000.000) para el segundo

año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, Cuatrocientos millones de pesos (\$400.000.000) para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024, Cuatrocientos millones de pesos (\$400.000.000) para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, del 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025.

El préstamo para compra de vivienda por trabajador tendrá un tope de 30 salarios mínimos legales vigentes y aplicará solo para colaboradores pertenecientes al nivel 1 y 2.

La antigüedad mínima requerida será de 4 años y el plazo para el pago será de 7 años con pignoración trimestral de cesantías y un interés del 7% anual.

La tasa del 7% de interés se revisará y se reajustará anualmente, si hay una variación de +/- 3% entre el D.T.F. y el 7% de interés del préstamo de vivienda.

ARTÍCULO 22. **TRANSPORTE**

La Empresa continuará prestando el servicio de transporte a su personal a través de una empresa de servicio especial de transporte, para cada uno de los turnos. La Empresa facilitará a los trabajadores y sus familiares, transporte para dos recorridos equivalentes al trayecto Cali – Comfandi Pance por grupo cada dos meses y uno largo equivalente al trayecto Cali – Comfandi

Lago Calima. Se estiman 6 grupos (4 turnos de operarios - logística y mantenimiento). El tope máximo de recorridos serán 72 al año.

Se integrará un comité de transporte con representantes de diferentes áreas de la Empresa, que evaluará permanentemente la situación del transporte de buses que suministra la empresa para el personal.

ARTÍCULO 23. **TRANSPORTE Y ALIMENTACIÓN**

Cuando un trabajador exceda la jornada laboral diaria, legalmente establecida, por razones de la operación, ausentismos como: vacaciones, permisos por calamidad o enfermedad, licencias de luto, incapacidades, capacitación programada y/o situaciones de emergencia en planta, o, cuando se presente cambio de turno; la compañía proporcionará servicio de alimentación y transporte de la siguiente forma:

1. Desde la residencia hasta las instalaciones de la empresa o lugar establecido para realizar el transbordo. Este servicio solo aplicará cuando la ruta de turno no tenga alcance a la zona o punto de encuentro establecido para el colaborador.
2. Desde las instalaciones de la empresa hasta la residencia o punto de llegada definido por la compañía para el colaborador.

PARÁGRAFO.

El alcance del servicio de transporte estará supeditado a las condiciones de seguridad y orden público establecidas de común acuerdo con la empresa prestadora del servicio de transporte.

ARTÍCULO 24.**PAGO DE INCAPACIDADES**

La Empresa pagará al trabajador que haga turnos habitualmente y se incapacite un auxilio adicional al salario básico equivalente a los recargos de turnos que el trabajador recibiría si estuviera trabajando en su grupo y según la programación de turnos que dicho grupo labore. Este auxilio se pagará durante toda la incapacidad desde el primer día, únicamente a los trabajadores que habitualmente trabajen en turnos.

Conviene la empresa y los trabajadores que este auxilio no constituye ni es factor de salario.

ARTÍCULO 25.**BONO DE ALIMENTACIÓN**

La Empresa entregará al trabajador al final de cada mes un Auxilio de Alimentación de trescientos doce mil pesos (\$312.000) para el año 2021, el cual incrementará de acuerdo con el I.P.C. nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2021 más uno punto cuarenta y cinco para el año 2022.

Para el segundo año, o sea, del 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023, el incremento se hará de

acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2022 más un punto.

Para el tercer año, o sea, del 01 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2023 más un punto.

Para el cuarto año, o sea, del 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2025, el incremento se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2024 más un punto.

Conviene la Empresa y los trabajadores en que el bono de alimentación no constituye ni es factor de salario ni en dinero ni en especie.

ARTÍCULO 26.**PASANTÍA PARA LOS HIJOS DE TRABAJADORES DE SUCROAL**

Todos los hijos de los trabajadores de Sucroal que se encuentren activos cursando últimos semestres (6° en adelante) de estudios de educación superior y dependan económicamente del empleado, podrán realizar las prácticas universitarias, técnicas o tecnológicas, de acuerdo con la disponibilidad de cupos en la Empresa.

La vinculación por convenio de pasantía podrá producirse con una duración de 6 meses continuos.

Los trabajadores interesados deben presentar su solicitud al Departamento de Gestión Humana adjuntando la hoja de vida de su hijo(a).

ARTÍCULO 27.

EXÁMENES MÉDICOS

La Empresa realizará a sus trabajadores una vez por año, los exámenes médicos y clínicos preventivos requeridos de acuerdo con las normas establecidas por la A.R.L. y el Ministerio de Salud en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que la Empresa se encuentra obligada a cumplir.

ARTÍCULO 28.

DOTACIÓN

La Empresa suministrará a los trabajadores cuyo trabajo en la Planta amerite el deterioro especial de su ropa, una dotación consistente en 5 camisas, 5 camisillas blancas, 5 pantalones, 2 pares de zapatos por año. Las entregas se harán así:

✓ Camisas, camisillas y pantalones por trimestre. Zapatos en enero y julio.

✓ Se suministrará un par de botas altas de caucho una vez cada dos años al personal de electricistas, mantenimiento, Planta de Control Ambiental y Planta de Alcoquímica.

✓ Al personal de electricistas y PLACA se le dará botas especialmente aislantes en lugar de los zapatos de dotación normal.

✓ La Empresa entregará al personal técnico que en virtud de su trabajo en campo y/o en la planta lo amerite, una dotación de ropa de trabajo acorde a la labor ejecutada.

PARÁGRAFO.

Personal de Empaque: Se entregará anualmente 7 uniformes blancos y 2 caqui.

Conviene la Empresa y los trabajadores que la dotación de uniformes y zapatos no constituyen ni son factor de salario.

CAPÍTULO CUARTO RÉGIMEN SINDICAL

El acuerdo de voluntades entre trabajadores y Empresa denominado convención colectiva de trabajo es un contrato bilateral consensuado y de forzoso cumplimiento, que se constituye en ley para las partes contratantes.

ARTÍCULO 29.

PRESTACIONES SINDICALES

Se conviene el siguiente régimen de prestaciones sindicales:

1. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL

La Empresa Sucroal S.A. dará permiso remunerado con salario promedio a los socios del Sindicato que hayan sido elegidos para asistir a cursos de capacitación sindical así: Hasta dos (2) cursos por año, con duración máxima de

un (1) mes cada uno y con un cupo máximo de tres (3) personas por curso. La Empresa asumirá el costo de los pasajes cuando sea por fuera de la ciudad, además pagará los viáticos hasta por el 25% del salario mínimo legal mensual por cada día pernoctado.

2. PERMISOS PARA CONGRESOS Y PLENUMS

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa concederá permiso remunerado con el salario promedio, al número de delegados del Sindicato que por ley le corresponde a la entidad sindical, para asistir a los congresos y plenum departamentales, regionales y nacionales de la Federación FERTRASUCCOL y la Confederación CTC, además pagará los pasajes y viáticos hasta por el 25% del salario mínimo legal mensual por cada día pernoctado.

Los permisos en referencia serán por el tiempo que dure el evento más un día antes y otro después.

3. PERMISOS PARA JUNTA DIRECTIVA

La Empresa concederá permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario del turno al que corresponde de acuerdo con la rotación a los miembros de la junta directiva y su respectiva comisión de reclamos:

- ✓ Un permiso con salario promedio para el vicepresidente cuando reemplace al presidente del sindicato
- ✓ Un permiso permanente para el presidente del sindicato con salario promedio.

- ✓ Un día de permiso para la reunión mensual de los miembros de la junta directiva y la comisión de reclamos.
- ✓ Ocho permisos mensuales para desarrollar las actividades sindicales de los diferentes comités y comisiones.
- ✓ Treinta días de permiso para preparar el pliego de peticiones, cuando así lo requiera.
- ✓ Cuando el representante esté en turno tercero, se reemplaza el turno anterior y el último día de la reunión.
- ✓ Si el representante está en descanso, se le pagará el descanso laborado.

4. AUXILIO ESPECIAL

La Empresa dará un auxilio mensual por la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000), por cada año de vigencia de la presente Convención, al Sindicato de Trabajadores de Sucroal S.A., con el fin de que lo destine a la dotación de su centro de educación y a la capacitación para los trabajadores y su familia.

5. CUOTAS SINDICALES

La Empresa deducirá del salario a todos los trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la convención colectiva de trabajo las cuotas ordinarias y extraordinarias que correspondan conforme a la Ley al sindicato.

6. AUXILIO CONVENCIONAL

La Empresa entregará al Sindicato de Trabajadores de Sucroal S.A. el equivalente al aumento de salarios de ocho (8) días por cada año de vigencia de la presente Convención.

CAPÍTULO QUINTO

ARTÍCULO 30.

VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo, regirá desde el primero (01) de enero del año dos mil veintidós (2022) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veinticinco (2025).

El ámbito territorial de aplicación, lo conforman los municipios en los cuales Sucroal S.A. tenga o maneje propiedades, y el ámbito personal lo conformarán esta misma sociedad y todos sus trabajadores, tanto afiliados como no afiliados al Sindicato, vinculados por contrato de trabajo a la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2351 de 1965, siempre y cuando dichos trabajadores no renuncien expresamente a los beneficios de esta Convención.

ARTÍCULO 31.

CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN

Con la finalidad de evitar malas interpretaciones sobre la presente Convención Colectiva de Trabajo, que den lugar a la pérdida de confianza de los trabajadores y de la Directiva del Sindicato dentro de la Empresa, ésta garantiza que les dará estricto cumplimiento a todas y cada una de las cláusulas de la presente Convención.

Ninguno de los beneficios, auxilios, ni

prestaciones extralegales convenidos mediante el presente acuerdo remuneran el servicio, y, por lo tanto, no tienen el carácter de salario para ningún efecto legal, si constituyen base de cotización para efectos de la seguridad social o parafiscales. De acuerdo con el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.

ARTÍCULO 32.

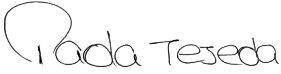
FOLLETOS

Con el deseo de que todos los trabajadores conozcan sus derechos convencionales, la Empresa garantiza la impresión de quinientos (500) folletos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para repartir entre su personal.

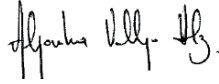
Para Constancia de que en el presente documento queda fielmente consagrado el mutuo acuerdo de voluntades, se firma por los integrantes de las dos comisiones negociadoras, en original y cinco (5) copias de exacto contenido cuyo destino es el siguiente:

El original y dos (2) copias para la Empresa, una (1) copia para el Sindicato de Trabajadores de SUCROAL S.A "SINTRASUCROAL", una (1) copia para ser depositada en la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social del Valle, una (1) copia para la Federación Regional de Trabajadores del Suroccidente Colombiano "FERTRASUCCOL".

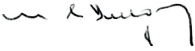
Por la Empresa



Paola Andrea Tejada Castro



Franca Alejandra Vallejo Hernández



César Augusto Domínguez G



Luis Fernando Rojas Arango

Por el sindicato



Miguel Ángel Ampudia M.



Javier Duque Agudelo



Mauricio García Motato



Joaquin Marino Ricardo Gaitán



Mauricio Javier Ramírez Ávila



Rocío Ramírez Chagüendo

Asesor



Pedro Pablo Manyoma Copete



Juan Dionisio Sánchez Banguera





