

CONTENDIO

CAPITULO 1.- NORMAS GENERALES

Art. 1 Partes.....

Art. 2 Campo de aplicación.....

Art 3. Reconocimiento sindical.....

Art. 4 Favorabilidad.....

Art. 5 Sustitución patronal.....

CAPITULO 2.- NORMAS SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Art. 6 Comité de Relaciones Laborales.....

Art. 7 Procedimientos disciplinarios.....

Art. 8 Reuniones fuera de la jornada de trabajo.....

Art. 9 Reubicación por incapacidad.....

CAPITULO 3.- NORMAS ECÓNICAS

Art. 10 Días no laborables.....

Art. 11 Incremento salarial.....

Art. 12 Nacimientos hijos.....

Art. 13 Matrimonio.....

Art. 14 Auxilio funerario.....

Art. 15 Préstamo por calamidad doméstica.....

Art. 16 Alimentación.....

Art. 17 Transporte.....

Art. 18 Descuentos.....

Art. 19 Prima extralegal de navidad.....

Art. 20 Prima de Vacaciones.....

Art. 21 Bono de productividad.....

Art. 22 Auxilio educativo a trabajadores.....

Art. 23 Auxilio educativo para hijos de trabajadores.....

Art. 24 Auxilio por excelencia académica para hijos de trabajadores.....

Art. 25 Préstamo para cuota inicial de vivienda nueva o usada.....

Art. 26 Seguro de vida.....

CAPITULO 4.- NORMAS SINDICALES

Art 27. Permisos sindicales.....

Art 28. Auxilio Sindical.....

Art 29. Aportes al fondo de empleados.....

CAPITULO 5.- NORMAS FINALES

Art 30. Modalidad Contractual.....

Art 31. Vigencia.....

Art 32. No Represalias.....



Los trabajadores SINTRABEL se caracterizan porque:

Somos

Integros

Negociadores

Trabajadores

Responsables

Autónomos

Bondadosos

Ejemplares

Luchadores

CONVENCION COLECTIVA
JULIO DE 2016-JULIO DE 2018

Es la unión de los trabajadores la que ejerce la fuerza
de negociación cuyo único propósito es mejorar la
calidad de vida de la clase obrera

SINTRABEL

Presente

Presente

Presente

El logo desvanecido en el fondo de la portada

CONVENCIÓN COLECTIVA JULIO 2016-JULIO 2018

BEL STAR S.A. - SINTRABEL

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre **BELSTAR S.A.** y la organización sindical denominada **SINTRABEL**. Esta convención es fruto de la negociación del Pliego de Peticiones presentado por la precitada organización sindical.

CAPITULO 1.- NORMAS GENERALES

Art. 1 Partes:

Son partes contratantes de esta convención colectiva de trabajo de una parte **BEL STAR S.A.**, quien en adelante se denominara **LA EMPRESA** y de otra parte el Sindicato Nacional de Trabajadores de BEL STAR S.A., **SINTRABEL**, con inscripción en el Registro Sindical I-78 de 2013 quien en adelante se denominará **SINTRABEL**.

Art. 2 Campo de aplicación

Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.
3. Los Trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención Colectiva, deberá pagar al Sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los Afiliados al Sindicato.

Art 3. Reconocimiento sindical

BEL STAR S.A. garantiza a sus trabajadores el derecho a libre asociación. BEL STAR S.A. reconoce como representante legítimo de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de BEL STAR S.A., SINTRABEL, con inscripción en el registro sindical I-78 de 2013, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a federaciones y confederaciones sindicales de segundo y tercer grado, legalmente constituidas, a las cuales esté afiliado o en el futuro se afilie el Sindicato.

Art. 4 Favorabilidad

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Art. 5 Sustitución patronal

Se entiende por sustitución patronal todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

La sola sustitución patronal no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes, de acuerdo a los términos de los artículo 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO 2.- NORMAS SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Art. 6 Comité de Relaciones Laborales

Las partes en esta Convención acuerdan la constitución de un Comité de Relaciones Laborales, Organismo que será integrado por dos Representantes de SINTRABEL y dos Representantes de BELSTAR. Tendrán como misión reunirse en forma ordinaria cada dos meses, con el fin de tratar temas relacionados con el cumplimiento de esta

Convención y temas que afecten la situación laboral de los trabajadores afiliados a SINTRABEL, tales como:

- Intercambio de información entre EMPRESA y Sindicato.
- Evaluaciones de Desempeño.
- Horarios de Trabajo.
- Documentos a Entregar a Trabajadores.
- Sugerencias sobre manejo de Vacaciones.
- Escala de faltas y sanciones
- Personal mínimo
- Sistema de nivelación y ascensos
- Rotación de tareas, carga de mercancías y equipos del área de Picking.
- Servicio de atención de emergencias.
- Ubicación de Cartelera.

Los acuerdos logrados al interior del Comité serán trasladados al Area Corporativa que corresponda. El funcionamiento de este Comité se reglamentará al momento de su Instalación.

Art. 7 Procedimientos disciplinarios

Para cualquier diligencia de descargos, la empresa procederá de acuerdo a lo establecido en el Artículo 115 del CST, teniendo en cuenta que la citación escrita al trabajador afiliado, con copia al sindicato, se deberá hacer máximo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a partir de la fecha en que dicha falta haya sido conocida por parte de Gestión Humana, siempre y cuando esta falta no sea de conocimiento expreso por la empresa de acuerdo a los procedimientos internos. En dicha citación se deberá señalar las razones por las cuales se está citando al trabajador a descargos, se le correrá traslado de las pruebas y se indicará el día y la hora para rendir los descargos, la cual no podrá fijarse antes de dos (2) días hábiles de esta notificación. En esta diligencia el trabajador podrá presentar pruebas, serán oídos tanto el trabajador como el sindicato, y de ella se levantará un Acta. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes la empresa tomará una decisión sobre el caso, si hubiere lugar. Si la empresa decide aplicar un llamado de atención o una sanción, el trabajador podrá interponer recurso de Apelación ante el superior jerárquico de quien la imponga, recurso éste que se concederá en el efecto Suspensivo, para lo cual el trabajador contará con un término máximo de cuatro (4) días hábiles.

Art. 8 Reuniones fuera de la jornada de trabajo

Cuando **LA EMPRESA** celebre reuniones que sean de asistencia obligatoria, y se haga en jornadas no laborales, se reconocerán los recargos de ley a los trabajadores que deban asistir.

Art. 9 Reubicación por incapacidad

LA EMPRESA dará cumplimiento a las órdenes de reubicación por salud que le sean impartidas por parte de las autoridades o profesionales correspondientes de acuerdo a lo prescrito en la Ley y la jurisprudencia.

CAPITULO 3.- NORMAS ECÓNICAS

Art. 10 Días no laborables

LA EMPRESA reconoce el 24 y el 31 de diciembre como días no laborales para el personal operativo.

Art. 11 Incremento salarial

Los salarios del personal operativo de planta y del Cendis se incrementarán durante la vigencia del presente Laudo Arbitral de la siguiente manera:

Para el año 2017 un porcentaje igual al aumento del salario mínimo legal decretado por el Gobierno para el año 2017 más un UNO (1.0) porciento.

Para el año 2018 un porcentaje igual al aumento del salario mínimo legal decretado por el Gobierno para el año 2018 más un UNO (1.0) porciento.

Parágrafo 1: Se otorga el incremento salarial con efecto retrospectivo al 1° de enero de 2016, en un porcentaje igual al aumento del salario mínimo legal decretado por el Gobierno para el año 2016 más un UNO (1.0) porciento, el cual es imputable a cualquier otro incremento que haya sido otorgado por la Empresa.

Parágrafo 2: El empleador deberá pagar la retrospectividad salarial dentro del mes siguiente a la ejecutoria del presente Laudo.

La empresa reconocerá a los Trabajadores sindicalizados beneficiarios de la presente Convención los siguientes beneficios extralegales:

Art. 12 Nacimientos hijos

BEL STAR S.A. hará entrega de una canasta de productos para niños por el nacimiento de hijos de trabajadores, Adicionalmente se reconocerán dos (2) días remunerados de permiso adicionales a los reconocidos por la Ley contenidos en la Cuponera.

Art. 13 Matrimonio

BEL STAR S.A. otorgará tres días libres de acuerdo a lo contenido en la Cuponera y un Regalo de Champagne con Chocolates.

Art. 14 Auxilio funerario

La empresa a través de un convenio con un tercero, proveerá a todos Los Trabajadores de **BEL STAR S.A.** un auxilio funerario con las siguientes características generales:

Casados: Cubre al Colaborador y cónyuge o compañero permanente menor de 65 años, hijos solteros sin hijos con permanencia hasta los 30 años, hijos en estado de gestación, hijos con incapacidad total o permanente sin límite de edad, y padres menores de 80 años (a falta de padres, suegros).

Solteros: Cubre al Colaborador menor de 65 años, padres menores de 80 años, hermanos solteros sin hijos con permanencia hasta los 30 años, hermanos en estado de gestación, y hermanos con incapacidad total y permanente sin límite de edad.

Las Coberturas respectivas, así como sus exclusiones legales y convencionales irán detalladas en el clausulado de la póliza.

Art. 15 Préstamo por calamidad doméstica

Los Trabajadores tienen acceso a un préstamo otorgado por la Empresa con una tasa del cero por ciento (0%) de interés, para cubrir situaciones de calamidad doméstica debidamente comprobadas, de acuerdo con la política que la Empresa establezca para tal efecto.

Para ser beneficiario de este préstamo, el salario del colaborador no deberá estar siendo objeto de otros descuentos de cualquier naturaleza que sumados superen el cuarenta por ciento (40%) del salario básico del colaborador.

Parágrafo: Para acceder a este beneficio se requiere que el colaborador cuente con una antigüedad mínima de dos (2) años en la Empresa como empleado directo.

Art. 16 Alimentación

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores el servicio de alimentación, cubierto en su totalidad para todos los trabajadores ubicados en su planta de producción, armado y bodegas, según como corresponda para cada turno en particular.

Art. 17 Transporte

- **LA EMPRESA** otorgará el beneficio de transporte en forma gratuita desde y hacia la planta, estableciendo unos puntos determinados en los cuales los Trabajadores pueden tomar el vehículo que los transporta.

En las demás sedes, los medios serán los previstos según el tipo de labor realizada.

Art. 18 Descuentos

LA EMPRESA otorgará el 35% de descuento en productos de la compañía para las tres marcas y en los diferentes canales: catálogo, web y retail.

Art. 19 Prima extralegal de navidad

La Empresa reconocerá a todos Los trabajadores directos de la planta una Prima extralegal de Navidad correspondiente a quince (15) días de salario básico ordinario a aquellos que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que al 20 de diciembre de cada año hayan cumplido un año de servicio, o proporcional por fracción de año trabajado. Esta prima se cancelará con el pago de la segunda quincena de la nómina del mes de diciembre.

Para los trabajadores que devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y que al 20 de diciembre de cada año hayan cumplido un año de servicio, o proporcional por fracción de año trabajado, el valor de

la Prima extralegal de Navidad será el correspondiente a 1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Art. 20 Prima de Vacaciones

Se establece para los Trabajadores beneficiarios de este Laudo Arbitral a partir de su entrada en vigencia una prima de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico para los trabajadores que devenguen hasta tres (3) SMLMV, pagadera al momento que el trabajador sale a hacer uso de las vacaciones. Esta prima no será constitutiva de salario.

Parágrafo: Aunque el sábado sea día laborable, sólo se computan los días hábiles de lunes a viernes para el cálculo del disfrute de vacaciones.

Art. 21 Bono de productividad

La Empresa estimulará los buenos resultados productivos mediante el pago de un BONO DE PRODUCTIVIDAD que constituye una prima extralegal, basado en los indicadores y objetivos que anualmente divulgarán, considerando criterios de razonabilidad y novedades tecnológicas. Se ratifica que este BONO no tiene carácter salarial y será cancelado en los meses de enero, mayo y septiembre.

Art. 22 Auxilio educativo a trabajadores

La Empresa contará con un fondo de CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS (\$120.000.000) anuales para la totalidad de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, destinado a otorgar un auxilio educativo a todos los trabajadores que estén cursando estudios universitarios de pregrado, técnicos o tecnológicos.

El auxilio consistirá en cubrir el cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula de los trabajadores hasta un monto máximo de novecientos mil pesos (\$900.000).

El auxilio correspondiente se otorgará conforme el procedimiento establecido por la Empresa, sin perjuicio de los siguientes criterios generales:

- a. Presentar copia de certificado de matrícula y constancia de haber aprobado el último año / semestre.
- b. Presentar copia del recibo de pago del año o semestre según corresponda.

- c. Para la concesión del auxilio se evaluará el desempeño del colaborador al momento de solicitar el auxilio, de acuerdo con los criterios específicos de la política respectiva.

Parágrafo: Para acceder a este beneficio se requiere que el colaborador cuente con una antigüedad mínima de dos (2) años en la Compañía como empleado directo.

Art. 23 Auxilio educativo para hijos de trabajadores

La Empresa suministrará por una sola vez y al comienzo de cada año lectivo a los hijos debidamente reconocidos de los trabajadores que estén cursando grado preescolar, primaria, secundaria o estudios universitarios de pregrado, técnicos o tecnológicos, un auxilio personal, intransferible y no negociable de educación por un monto de DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS (\$210.000) anuales por cada hijo menor de veinticinco (25) años, previa presentación de soportes correspondientes.

No obstante lo consagrado en la política establecida para tal efecto, los siguientes son los requisitos básicos que deben cumplirse para tener acceso a este beneficio:

- a. Presentar copia del registro civil de nacimiento de cada hijo.
- b. Presentar copia de certificado de matrícula y constancia de haber aprobado el último año / curso / semestre.

Art. 24 Auxilio por excelencia académica para hijos de trabajadores

La Empresa otorgará cien (100) Auxilios de Excelencia Académica anuales a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados por un valor de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$450.000) cada uno, para hijos de los trabajadores que tengan resultados sobresalientes en sus estudios (estar dentro de los tres primeros lugares de la clase y si está cursando estudios superiores promedio acumulado de 4.0, o sistema de calificación equivalente). Las becas se otorgarán conforme a los criterios y procedimientos establecidos por la Empresa.

Parágrafo 1: Los trabajadores sólo podrán beneficiarse de este auxilio de Excelencia Académica una sola vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva.

Parágrafo 2: Los valores consagrados en el presente Auxilio serán indexados cada año calendario de acuerdo con el IPC.

Art. 25 Préstamo para cuota inicial de vivienda nueva o usada

La Empresa cuenta con un fondo de QUINIENTOS SETENTA MILLONES (\$570.000.000), para otorgar a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados un préstamo con tasa de cero por ciento (0%) de interés, para cuota inicial de vivienda nueva o usada, con un plazo de pago que oscilará entre doce (12) y veinticuatro (24) meses, con las siguientes características:

- a. Trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, un monto máximo de \$6.000.000, previa actualización de la indexación de los años 2015 y 2016.
- b. Trabajadores que devenguen más de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes un monto máximo de \$12.000.000, previa actualización de la indexación de los años 2015 y 2016.
- c. Estos valores serán indexados de acuerdo con el IPC.

Para ser beneficiario de este préstamo, el salario del colaborador no deberá estar siendo objeto de otros descuentos de cualquier naturaleza que sumados superen el treinta por ciento (30%) del salario básico del colaborador.

Una vez el colaborador haya resultado beneficiario del préstamo para la cuota inicial de adquisición de vivienda nueva o usada, deberá presentar la promesa de compraventa a la Empresa como requisito para que le pueda ser desembolsada la suma de dinero aprobada.

Adicionalmente, la Empresa cuenta con un convenio con entidades financieras para que a través de éstas, los trabajadores puedan acceder a préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda nueva o usada con plazos de pago y tasas de interés preferenciales, siempre y cuando los trabajadores cumplan con todos los requisitos exigidos por la entidad financiera respectiva.

Parágrafo: Para acceder a este beneficio se requiere que el colaborador cuente con una antigüedad mínima de dos (2) años en la Empresa como empleado directo.

Art. 26 Seguro de vida

LA EMPRESA cuenta con una póliza de seguro de vida colectiva, que ampara a todos los trabajadores directos y cuyo costo de la prima es asumido por la Empresa en su totalidad, es decir en un cien por ciento (100%).

La póliza cubre:

- a. Vida: Fallecimiento del Colaborador por cualquier causa, natural o accidental. Monto asegurado: Veinticinco Millones de Pesos (\$25.000.000)
- b. Incapacidad Total y Permanente: Calificación igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de la pérdida de incapacidad laboral.
- c. Indemnización adicional por Muerte Accidental y Desmembración: Cobertura por fallecimiento accidental. Valor a Indemnizar: valor asegurado de Vida + valor asegurado por muerte accidental (la indemnización es doble).
- d. Enfermedades Graves: Anticipo del 50% de la suma asegurada principal, diagnosticada por primera vez durante la vigencia de la póliza.

Coberturas Adicionales:

- a. Auxilio de Exequias: Adicional al amparo básico de muerte la suma de cuatro millones quinientos mil pesos (\$4.500.000)
- b. Renta Mensual para Gastos de Hogar: La Compañía indemnizará como beneficio adicional, en caso de muerte del Colaborador, un (1) SMMLV durante 12 meses.
- c. Renta Diaria Hospitalaria por Accidente o Enfermedad: Diario \$200.000. Deducible por enfermedad de 2 días.

Las condiciones específicas, así como sus exclusiones legales y convencionales irán detalladas en el clausulado de la póliza.

CAPITULO 4.- NORMAS SINDICALES

Art 27. Permisos sindicales

BEL STAR S.A. reconoce a SINTRABEL 210 días de permiso sindical remunerado al año. El reconocimiento se hará a criterio de los miembros de la Junta Directiva para temas sindicales. Para solicitar dichos permisos, el sindicato deberá avisar con una anticipación de ocho (8) días calendario y el mismo será concedido siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio.

Art 28. Auxilio Sindical

BEL STAR S.A. entregará a SINTRABEL a título de auxilio sindical una suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000) por año de vigencia de este Laudo Arbitral como ayuda a su funcionamiento. Este pago se realizará a más tardar el 31 de agosto de cada año.

Art 29. Aportes al fondo de empleados

La Empresa donará al Fondo de Empleados la suma de SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$7.500.000), los cuales serán utilizados de la siguiente manera:

CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) serán destinados en la compra del Software que soportará la información y el computador para el Fondo.

DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$2.500.000) serán destinados al fortalecimiento y crecimiento del Fondo de Empleados.

CAPITULO 5.- NORMAS FINALES

Art 30. Modalidad Contractual

BelStar mantendrá vigente su política de estabilidad laboral mediante contratos a término indefinido. Igualmente, hará uso de las otras opciones de contratación que la ley le permite cuando las circunstancias lo hagan necesario o conveniente, según las necesidades del negocio.

Art 31. Vigencia

El presente Laudo Arbitral tendrá vigencia de dos (2) años a partir de su expedición.

Art 32. No Represalias

BEL STAR reafirma su voluntad de abstenerse de ejercer represalia alguna con motivo de la negociación del pliego de peticiones que dio origen a esta Convención.