

11. folio

	MINTRABAJO	No. Radicado 08E1201833210000000309
	Fecha	2018-02-09 11:03:11 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL	
Destinatario	Sede	CENTRALES DT
	Depen	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1	Folios 1
		
COR08E1201833210000000309		

Santander de Quilichao, diciembre 12 de 2017

Al responder por favor citar este número de radicado

**PARA: Dr. MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Archivo Sindical**

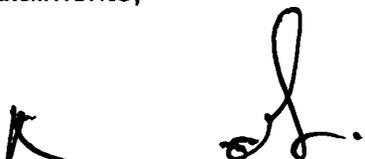
DE: Auxiliar Administrativo

**ASUNTO: DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA INGENIO LA CABAÑA -
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL AZUCAR Y SUS
DERIVADOS "SINTRAZUCAR"**

Atento saludo.

Dando cumplimiento del artículo 371 del Código Sustantivo de Trabajo y acatando lo ordenado en la sentencia C -465 del 14 de mayo de 2008, artículo segundo, proferida por la Corte Constitucional, me permito remitir a su despacho constancia de depósito CONVENCION COLECTIVA de la empresa INGENIO LA CABAÑA S.A. y la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL AZUCAR Y SUS DERIVADOS "SINTRAZUCAR", radicado No 668 de 5 de diciembre 2017, Anexo diez (10) folios.

Cordialmente,


NORA ROCÍO LOPEZ GRIJALBA
Auxiliar Administrativo

Anexo: Diez (10) folios.

Transcriptor : Nora L.
Elaboró : Nora L.
Revisó/ aprobó: Nora L.

C:\Users\Nora Rocio Lopez\Desktop\ESCRITORIO 2016 - 2017\MEMORANDO 2017\MEMORANDO 9019698-230 DICIEMBRE 12 DE 2017 DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA LA INGENIO CABAÑA - SINTRAZUCAR DIRIGIDO AL DOCTOR MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA COORDINADOR ARCHIVO SINDICAL.docx

10270

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2018 - 2024

En la planta de producción de la empresa del municipio de Guachené Cauca, ubicada en el Kilómetro 3 vía Puerto Tejada - Guachené, al día primero (01) del mes de Diciembre del año dos mil diecisiete (2017), siendo las 9:30AM, se reunieron en representación de **AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A.** y del **INGENIO LA CABAÑA S.A.**, el doctor **Juan Cristóbal Romero Renjifo**, y en su condición de negociadores por la Empresa los señores **Oscar Eduardo Mora B., Luz Stella Porras y Javier Rendon Toro** por una parte y por la otra y en representación del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL AZUCAR Y SUS DERIVADOS "SINTRAZUCAR"**; los señores **Raúl Antonio Vergara**, en su condición de Presidente de la Junta Directiva del Sindicato y en su calidad de negociadores **Leonardo Guaza, Carlos Banguero, Vladimir Escobar, María Menis Viafara y Gustavo Sinisterra**, así como el señor **Fernando Balanta** Ejecutivo de la Federación Nacional **UTRADUL Y UTRAVAL**, quien actuara en el transcurso de las negociaciones como Asesor de la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores y con el fin de celebrar una **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** que constituye totalmente las bases de entendimiento y buenas relaciones **TRABAJADORES-EMPLEADOR** hasta la fecha existente.

La presente **CONVENCIÓN COLECTIVA**, contemplara todas las disposiciones que regulan las relaciones entre el **INGENIO LA CABAÑA S.A.** y **AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A.**, el **SINDICATO "SINTRAZUCAR"** y los trabajadores sindicalizados o los que se afilien posteriormente o los beneficiados por ella a partir del 15 de enero de 2018, sustituye íntegramente y de pleno derecho todas las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores a ésta fecha lo mismo que cualquier otro acuerdo habido entre las partes cualquiera sea el documento o el lugar donde conste o se haya celebrado y constituye un acuerdo único y total e indivisible.

De la presente Convención Colectiva se extenderán las copias en idéntico tenor literal para las partes, para el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, para la **FEDERACION NACIONAL AGRARIA FANAL Y UTRADUL**, y para la Confederación Nacional de Trabajadores **CGT**

CAPITULO ESPECIAL

LAS COMISIONES NEGOCIADORAS DE LA EMPRESA Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: De acuerdo a sus facultades dadas y asumidas por las mismas manifiestan lo siguiente: Ratifican y asumen nuevamente el compromiso de ser coparticipes activos en la supervivencia de la compañía, y para ello orientaran su gestión y labor bajo los principios de productividad, eficiencia, competitividad, modernización, y bienestar social, para lograr y asegurar su posición de liderazgo en particular en la Industria Azucarera Colombiana y en general al Sector Agroindustrial, con dirección del Gerente General, que hace parte principal de este propósito y quien imprime a la compañía este objetivo de lograr una Empresa De Clase Mundial, adoptando dentro de su esfera de influencia un conjunto de valores



fundamentales resumidos en Diez Principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción, que gozan de consenso universal y se derivan de declaraciones universalmente aceptadas por los estados miembros.

CAPITULO I

REGIMEN CONTRACTUAL

1.- RECONOCIMIENTO: la empresa **AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A.**, acredita la condición de negociadores y reconoce para esta Convención, la representación del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "SINTRAZUCAR"**. **PARAGRAFO.** Así mismo, reconoce a SINTRAZUCAR, como representante de los trabajadores sindicalizados en Agroindustrias del Cauca SA; en cuanto que estos sean afiliados a dicha organización y los que posteriormente se sindicalicen.

2.-CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO: Con los trabajadores que ingresen a la empresa después de la firma de la presente **CONVENCION COLECTIVA**, se celebran Contrato de Trabajo en todas las formas permitidas por las Leyes cuando así lo disponga la empresa. **PARAGRAFO:** Todo trabajador que ingrese a la empresa y desee ser beneficiario de esta Convención Colectiva, deberá afiliarse a la organización sindical que elija a su libre escogencia y asumir el pago voluntario de la cuota sindical ordinaria y extra ordinaria.

3.- TRASLADOS. Los trabajadores que sean trasladados a llenar vacantes de categoría superior, deberán laborar un tiempo de prueba de sesenta (60) días hábiles continuos para tener derecho al salario correspondiente a su nuevo cargo. Cualquier interrupción o intervalo en dicho término de trabajo hará necesario considerar nuevamente los sesenta (60) días ya explicados. **PARAGRAFO:** Toda vacante que se presente y cuyo cargo se encuentre en el escalafón de oficios de la empresa, esta dará prelación a sus trabajadores antes de realizar una nueva contratación.

4.- HORARIO DE TRABAJO. La Empresa a solicitud del Sindicato ha establecido una jornada semanal de cuarenta y siete y media (47^{1/2}) horas para sus diferentes actividades, pudiendo la empresa exigir hasta una (1) hora diaria más para dar descanso en la tarde de los días sábados. **PARÁGRAFO:** La empresa podrá establecer los horarios del personal que laborara por turnos para dar cumplimiento a los programas de Producción.

5.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Por ser interés de las partes, **AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A.** y **SINTRAZUCAR**, acuerdan en forma expresa que la jornada laboral podrá realizarse mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada semanal dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

6.- CLAUSULA COMPROMISORIA: En forma expresa convienen las partes, empresa y sindicato, en que todas las diferencias que ocurran entre la Empresa y sus trabajadores o ex trabajadores, sean individuales o de orden colectivo, con causa directa o indirecta en el Contrato de Trabajo, o con motivo de la interpretación de las normas legales que lo regulan, o por razón de la terminación del contrato o por liquidación de salarios, prestaciones y demás beneficios de orden laboral, o por razón de indemnizaciones o por razón del trabajo o los servicios prestados, serán sometidas a un Tribunal de Arbitramento conforme lo establecen los artículos 130 y S.S. del Código de Procedimiento del Trabajo. Cada parte nombrará un árbitro y ellos el tercero. Si en veinticuatro (24) horas no se pusieren de acuerdo el tercero será designado por la Cámara de Comercio del Cauca y cuya sede principal está en Popayán. Con ellos se integrará el tribunal el cual en todo se ceñirá a lo dispuesto en las normas citadas y su fallo será en derecho.

7.- SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES Y VACACIONES ANTICIPADAS: Cuando haya suspensión de labores por daño de maquinaria, reparación y revisión del complejo fabril o por alguna de las causales señaladas por la Ley, la Empresa procurará ocupar el mayor número de trabajadores en labores propias y concederá vacaciones anticipadas a quien tenga el derecho a ellas y deban entrar en suspensión de labores. Este anticipo se hará mediante la firma de un recibo en el cual conste la causa y razón y en caso que el trabajador haga uso de dichas vacaciones anticipadas y no se reincorpore a la empresa a la reanudación de labores, la empresa imputará el pago hecho por este concepto al valor del Auxilio de Cesantías a que tenga derecho el trabajador, por considerarlo como un préstamo que ha recibido y autoriza para que se pague de sus Prestaciones Sociales. El personal que aún no tenga derecho en la fecha de suspensión a disfrutar de sus vacaciones en las condiciones previstas y establecidas por la Ley y que tenga que ser licenciado, la Empresa se compromete a reincorporarlo al trabajo una vez desaparecidas las causales determinantes de la suspensión y en los términos establecidos en el artículo 52 del C.S.T. siendo el caso que el trabajador no exija su liquidación definitiva.

CAPITULO II

REGIMEN DISCIPLINARIO

8.- COMISION DE RECLAMOS: Durante la vigencia de la presente CONVENCION COLECTIVA, la empresa atenderá y por una sola vez a la semana a la COMISION DE RECLAMOS del Sindicato de Trabajadores SINTRAZUCAR que estará integrada por dos (2) miembros o sus respectivos suplentes. Los reclamos serán presentados por escrito con dos (2) días de anticipación y de los puntos acordados entre las partes se levantará un Acta. Además se podrá reunir en caso de fuerza mayor para tratar problemas de carácter general o por cualquiera de las secciones de la Empresa.

9.- PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicar una sanción disciplinaria la Empresa debe dar la oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado para dar agotamiento al derecho de defensa y al debido proceso, así como también asistirán como testigos dos (2) miembros del sindicato SINTRAZUCAR, dando estricto cumplimiento al Artículo 10 D.L. 2351/65; de lo acordado se levantara un Acta en cada caso. **PARAGRAFO:** Esta diligencia de descargos deberá ser asistida por el jefe de área donde labora el trabajador o por quien realizo el informe disciplinario o queja ante el departamento de Recursos Humanos.

10.- PROCEDIMIENTO PARA DESCARGOS. Para efectos legales previstos en la Ley, sobre el Debido Proceso, o aplicar una sanción por supuesta falta grave o leve consagrada en el Reglamento de Trabajo, Contratos de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, deberá observarse el siguiente procedimiento:

- a) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario. (fecha, hora y lugar de la diligencia).
- b) La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara (es decir, fácil de comprender) y precisa (exacta y puntualmente) la(s) falta(s) disciplinaria(s) en que incurrió el trabajador(a) o empleado(a).
- c) Una calificación provisional de estas faltas, es decir: Si son GRAVES o LEVES.
- d) Exponer que las conductas se encuentran previamente consagradas en la Ley, en el Reglamento de Trabajo o en el Contrato de Trabajo.
- e) La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
- f) La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
- g) La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas. Es decir definir la fecha en la que presentará los descargos
- h) Garantizar al trabajador(a) en todo el proceso disciplinario, su derecho a la defensa, el principios de legalidad de la falta, principio de publicidad, contradicción y controversia de todas las pruebas, principio de doble instancia, presunción de inocencia, principio de imparcialidad, prohibición de la doble incriminación, principio de cosa juzgada.

PARAGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo.

CAPITULO III **PRESTACIONES EXTRALEGALES**

11.- AUXILIO DE MATERNIDAD. La Empresa reconocerá y pagará por una sola vez al año y durante la vigencia de la Convención Colectiva, la suma de **Cincuenta Mil pesos m/cte. (\$50.000=)**, por cada hijo que le nazca a la esposa o compañera del trabajador que haya sido

inscrita como tal, en los libros de la empresa. **PARAGRAFO PRIMERO:** Si se presenta un parto múltiple, en este caso se pagara el auxilio por cada hijo nacido del mismo parto.

PARAGRAFO SEGUNDO: Incremento.- El valor del auxilio, se incrementara anualmente en cada enero, con el %IPC o el %Reajuste SMMLV del año inmediatamente anterior. Este auxilio será reconocido por la empresa al trabajador, no importa su antigüedad; es decir, será beneficiario desde la fecha de ingreso o la firma del contrato laboral, para solicitar el pago de este auxilio, deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del menor donde se verifique el parentesco con el trabajador. En caso de presentarse parto prematuro, se pagará el auxilio de maternidad con la presentación de los siguientes certificados: **A)** Que fue parto prematuro. **B)** Que la criatura nació viva. Certificados que deberán ser expedidos por la E.P.S. donde se encuentra afiliada la madre o por la clínica prestadora del servicio donde se encuentra hospitalizado o está siendo atendido medicamente la criatura recién nacida.

12.-AUXILIO DE DEFUNCIÓN. La Empresa reconocerá y pagará a los trabajadores no importa su antigüedad en la empresa, es decir desde la fecha de ingreso o a la firma del contrato laboral, un auxilio por fallecimiento debidamente comprobada y soportada así: **A) Ciento Cincuenta Mil Pesos m/cte. (\$150.000=)** por fallecimiento de los hijos legítimos, hijos extramatrimoniales, hijos reconocidos, hijos adoptivos legalmente, hasta que cumplan la mayoría de edad o veinticinco (25) que es la edad legal para dependencia económica de los padres y que se encuentren debidamente inscritos en los libros de la empresa y en la Caja de Compensación Familiar. **B) Ciento Cincuenta Mil Pesos m/cte. (\$150.000=)** Por fallecimiento del padre o la madre legítimo. **C) Ciento Setenta Mil pesos m/cte. (\$170.000)** Por fallecimiento de la esposa o de la compañera permanente del trabajador y que aparezca registrada como tal en los libros de la empresa. En todos estos casos se deberá comprobar previamente el parentesco y la dependencia económica. **PARAGRAFO PRIMERO:** Cuando ocurra la muerte de uno de los padres de un trabajador y este a su vez labora con varios de su hermanos dentro de la misma Empresa, se pagará el auxilio a cada uno de los trabajadores. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para tener derecho a un cobro simultáneo de los dos (2) auxilios de maternidad y defunción por niño, se tendrá que comprobar con la historia clínica que la criatura nació viva y posteriormente después de presentado el nacimiento falleció. **PRAGRAFO TERCERO:** Incremento.- El valor de estos auxilios, se incrementaran anualmente en cada enero, con el %IPC o el %Reajuste salarial del año inmediatamente anterior.

13.- AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La Empresa pagará a la esposa, cónyuge o compañera permanente del trabajador fallecido y que figure inscrita como tal en los libros de la empresa, o quien demuestre el derecho de ser beneficiario de las prestaciones económicas, la suma de **Ciento setenta mil pesos (\$170.000=)** como auxilio de defunción; siempre y cuando el trabajador esté vinculado a la empresa al momento del fallecimiento.

14.- PERMISO POR DEFUNCIÓN DE TRABAJADORES. A la muerte de un compañero de trabajo la Empresa concederá un permiso hasta de diez (10) trabajadores con el día remunerado con el salario promedio, más la suma de **Diez mil pesos m/cte (\$10.000=)**

como auxilio de transporte a la comisión citada para que asista al entierro del trabajador. La comisión será nombrada por el jefe de la sección correspondiente en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos y para tal efecto, se designara el listado de los funcionarios escogidos y se pasara al Jefe de Nomina para su respectiva novedad.

15.- PERMISO POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES. Cuando se presente el fallecimiento de los siguientes familiares del trabajador de acuerdo a la normatividad de la Ley 1280 de 2009, se otorgara una "Licencia por Luto" remunerada por un periodo no inferior a cinco (5) días hábiles:

- A) Primer Grado de Consanguinidad: Padres - Hijos
- B) Segundo Grado de Consanguinidad: Hermanos - Nietos - Abuelos
- C) Primer Grado de Afinidad: Suegros – Nuera – Yerno - Hijastros
- D) Parentesco Civil: Padres Adoptantes – Hijos Adoptivos – Abuelos Adoptantes
- E) Esposa(o), Cónyuge, compañera(o) permanente

16.- AUXILIO DE CIRUGÍA. La Empresa reconocerá y pagará por una sola vez, durante la vigencia de la Convención Colectiva a los trabajadores beneficiarios y con la Prestación de su Servicio Médico, un auxilio de **Setenta mil pesos (\$70.000=)**, para intervenciones quirúrgicas no estéticas y programadas por médicos tratantes de la EPS o ARL a que pertenezca. **PARAGRAFO:** Para el reconocimiento del auxilio, el trabajador deberá aportar la copia de la orden de la autorización de la cirugía y copia de la incapacidad médica expedida por la entidad prestadora del servicio médico que realizo el procedimiento quirúrgico.

17.- CONSULTA MÉDICA. Los Trabajadores que deban asistir a consulta médica a la E.P.S. o ARL, la empresa concederá permisos: para citas en la mañana hasta el mediodía y citas en la tarde desde el mediodía para personal de turnos y que puedan trasladarse hasta los consultorios en Puerto Tejada y/o afines.

18.- PAGO DE INCAPACIDADES. Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la Empresa se acoge a la Ley sobre Seguridad Social y reconocerá y pagará los dos días (2) días que no cubre la E.P.S. con los porcentajes establecidos legalmente en el Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes sobre la materia; cuando sean incapacidades por AT O EP se les pagara al trabajador el 67% y cuando la ARL la reconozca, se reajustaran los valores.

19.- CITAS CON ESPECIALISTA. La Empresa concederá un (1) día como permiso remunerado, cuando el trabajador deba desplazarse a la ciudad de Cali u otra, a cumplir con las citas médicas con médico especialista, el trabajador deberá diligenciar el formato especial con la respectiva copia de la orden médica expedida por la EPS o ARL. **PARÁGRAFO:** La empresa a solicitud del trabajador podrá suministrar un préstamo adicional por valor hasta de dos (2) días correspondiente al SMMLV, que será cancelado por caja menor, a los trabajadores que adjunten la constancia OPS del médico especialista.

20.- PRESTAMO PARA MEDICAMENTOS. La Empresa realizara préstamos a los trabajadores, para compra de los medicamentos ordenados por los médicos tratantes de la EPS o ARL, previa presentación de la formula médica expedida por el médico tratante o especialista y cuando estos no sean asumidos por las entidades prestadoras de salud donde este afiliado el trabajador y su grupo familiar, préstamo que se otorgara desde el valor del medicamento y hasta por un valor máximo de **Trescientos mil pesos (\$300.000=)**, este beneficio será para todos los trabajadores que estén laborando activamente en la empresa. **PARÁGRAFO:** Los trabajadores entienden y autorizan expresamente a la empresa, para que el préstamo otorgado para compra de medicamentos y que fue desembolsado a su favor, sea descontado de su salario o prestaciones sociales.

21.- AUXILIO DE ANTEOJOS. La Empresa auxiliara a sus trabajadores, con el valor de **Ciento Cincuenta Mil Pesos M/cte (\$150.000=)** para la compra de anteojos previa presentación de la formula expedida por el especialista de la E.P.S. y adjuntando la factura de compra, este auxilio se pagará anualmente por una (1) sola vez durante la vigencia la Convención Colectiva.

22.- AUXILIO EDUCATIVO. La Empresa reconocerá a los trabajadores vinculados y que tengan hijos estudiando en establecimientos aprobados por el Ministerio de Educación, un auxilio escolar por año calendario así: **a) Estudiantes de primaria auxilio por valor de Quince Mil Pesos (\$15.000=) b) Estudiantes secundaria auxilio por valor de Veinte Mil Pesos M/cte (\$20.000=)**, para tener derecho a este auxilio, el hijo del trabajador deber estar inscrito en la Caja de Compensación Familiar y ser beneficiarios del subsidio familiar y de acuerdo a la aplicación de las normas vigentes, deberá aportar el respectivo tabulado de matrícula escolar o certificado de estudios expedido por la institución educativa donde estudia el hijo, este auxilio se pagara una (1) sola vez por año calendario y deberá ser solicitado dentro del primer (1) mes de iniciado el calendario escolar, **PARAGRAFO PRIMERO:** La empresa concederá un (1) mes más de prórroga para solicitar el cobro de este subsidio educativo. **PARAGRAFO SEGUNDO:** La Empresa podrá solicitar en el transcurso del año, documentos a los trabajadores que acrediten que el hijo este estudiando en los planteles educativos indicados al presentar el cobro. **PARAGRAFO TERCERO:** La empresa entregara como beneficio adicional cinco (5) cuadernos, a cada uno de los hijos del trabajador que sus edades oscilen entre 5 a 18 años.

23.- AUXILIO ESPECIAL DE EDUCACIÓN. La Empresa establece durante la vigencia de la Convención Colectiva, becas anuales de **Doscientos Sesenta Mil Pesos M/cte (\$260.000=)** cada una, que serán cancelados en dos (2) contados en marzo y septiembre en cuotas de **Ciento Treinta Mil Pesos M/cte (\$130.000=)**. Estas Becas serán otorgadas a los hijos de los trabajadores que se encuentren realizando estudios Superiores que pueden ser tecnológicos o universitarios, Será requisito que el estudiante dependa económicamente del trabajador y que el establecimiento donde estudia se encuentre debidamente aprobado por el Ministerio de Educación. Las Becas serán semestrales, dos (2) por cada año y durante la vigencia de la Convención Colectiva, no son acumulables y no son salario ni constituyen factor salarios.



24.- CAPACITACION DEL PERSONAL. La Empresa seguirá gestionando ante el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la capacitación Técnica del Personal que lo solicite, esto con el fin de contribuir y aumentar el mejoramiento del desarrollo de competencias laborales del cargo, el plan de capacitación será de acuerdo al roll desempeñado. **PARAGRAFO: APRENDICES SENA Y PRACTICANTES UNIVERSITARIOS:** La empresa dará prelación a los hijos de los trabajadores, con relación al patrocinio de los estudiantes de las carreras técnicas otorgadas por el SENA, tanto en su etapa lectiva y productiva, así como también las universidades en la etapa práctica.

25.- CURSO ESPECIAL DE CAPACITACION SOCIAL. La Empresa colaborará con la suma de Ochocientos mil pesos (\$800.000) al año en dos (2) partidas semestrales no acumulables los cuales entregará al Sindicato de Trabajadores que la Compañía determine, los cuales serán destinados a Capacitación de Pequeños Industriales, que estén afiliados al Sindicato y sean trabajadores de la empresa vinculados por Contrato de Trabajo, auxilio que será reglamentado por el Sindicato que reciba el dinero.

26.- TRANSPORTE. La Empresa seguirá prestando el servicio de transporte a los trabajadores, en casos excepcionales por necesidad del servicio, para el traslado después de finalizar la jornada de trabajo de las áreas: fábrica, taller, campo, debiendo hacerlo después de quince (15) minutos de haber finalizado el personal sus respectivos turnos, a los lugares de destino o domicilio de los colaboradores, señalando la empresa el horario correspondiente. Queda terminantemente prohibido y mediante sanción disciplinaria transportar en el vehículo de Turno cualquier objeto distinto al paquete de mano como lo es la ropa de trabajo. Los horarios de transporte para los turnos de Talleres y Fábrica, seguirán cumpliéndose en la forma establecida dentro de las poblaciones de Puerto Tejada, Guachené y Villarrica. **PARÁGRAFO PRIMERO:** La Empresa a solicitud del SINTRAZUCAR, concederá transporte al personal de trabajadores de los municipios adyacentes a la planta (Cali, Jamundí, Palmira, Candelaria, Florida, Pradera, Miranda, Corinto, Padilla, Caloto, Santander de Quilichao, Villarrica, Puerto Tejada, Guachené), No serán beneficiarios quienes reciban subsidio de rodamiento, el anterior beneficio para que el personal desempeñe a cabalidad sus funciones y no constituye salario ni factor del mismo, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 50/90. **PARAGRAFO SEGUNDO:** La Empresa a solicitud de SINTRAZUCAR, a pesar de suministrar el transporte en rutas asequibles al personal en las jornadas de mañana y tarde desde sus lugares de domicilio; en forma semestral dará a los trabajadores de campo, cosecha y seguridad, que se transporten voluntariamente en bicicleta; un auxilio por valor de cuarenta mil pesos M/cte (\$40.000=) dinero que deberá ser destinado para la compra de llantas o el mantenimiento de la bicicleta, no recibirán este valor los que posean auxilio de motocicleta o vehículo.

27.- CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES. La Empresa entregará calzado, camisa y pantalón de acuerdo a lo ordenado por la ley 11/84; es decir los 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre de cada año, sin tener en cuenta las limitaciones establecidas por la misma ley. Estas prendas se entregarán sin tener en cuenta el tope salarial a obreros.

PARAGRAFO PRIMERO: La empresa suministrara una capa o impermeable de óptima calidad, según la actividad laboral que desarrolle, durante la vigencia de la presente Convención **NOTA:** El trabajador podrá demostrar el deterioro para cambio cuando se amerite.

28.- CONTROL DE BÁSCULA Y HORAS DE PAGO. La Empresa aceptará dos representantes de los trabajadores y un Directivo Sindical a condición de que ellos lo exijan, en el control y peso de la báscula o en la revisión de la misma cada vez que los trabajadores lo soliciten, para asegurar la exactitud en el peso de la caña. La empresa pagará a sus trabajadores en la misma forma que lo viene haciendo, el pago para el primer turno será para los trabajadores que dicho día les haya tocado trasnochar, este será de acuerdo al ingreso diario de cada trabajador que lo efectúe.

29.- AUXILIO DE CASINO Y ASISTENCIA. La Empresa suministrara a todos los trabajadores, auxilio de Casinos y Asistencias en la misma forma que lo viene haciendo, de acuerdo a su ingreso salarial y a la siguiente tabla:

Escala	Rango Salarial		AUX.%
	Desde	Hasta	
1	\$ 1	\$ 1.800.000	72%
2	\$ 1.800.001	\$ 1.850.000	70%
3	\$ 1.850.001	\$ 2.500.000	65%
4	\$ 2.500.001	\$ 3.000.000	60%
5	\$ 3.000.001	\$ 3.500.000	55%
6	\$ 3.501.000	\$ 4.000.000	55%
7	\$ 4.000.001	\$ 4.500.000	50%
8	\$ 4.500.001	\$ 5.000.000	50%
9	\$ 5.000.001	en adelante	50%

30.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La Empresa pagara como prima de antigüedad a los trabajadores que laboren en forma continua, los días con el salario básico según la tabla que a continuación se detalla:

6 meses a 3 años continuos de servicio	7 días con el salario básico
4 a 6 años continuos de servicio	10 días con el salario básico
7 a 9 años continuos de servicio	13 días con el salario básico
10 años en adelante continuos de servicio	18 días con el salario básico

NOTA: La prima de antigüedad se pagará por una (1) sola vez al año antes del veinte (20) de diciembre a los trabajadores que se encuentren laborando en la fecha y no constituye salario ni es factor de salario.

31.- AUXILIO DE DEPORTES. La Empresa acepta la petición del Sindicato, para que durante la vigencia de la presente convención colectiva, suministre la suma de **Cinco millones de pesos M/cte (\$5.000.000=)**, dinero que será cancelado de manera anual por cada año que dure la vigencia de la presente, auxilio que será utilizado única y exclusivamente para los juegos de todas las disciplinas deportivas del mismo; previa presentación de la factura a la Empresa, dinero que cubrirá todas las actividades destinadas a fomentar el deporte en todas sus categorías.

32.- BENEFICIO ECONOMICO AL PERSONAL QUE INGRESE DE VACACIONES. La Empresa pagará a los trabajadores que ingresen de disfrutar vacaciones completas, el equivalente a ocho (8) días de salario básico de cada trabajador. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Se entiende que si el trabajador viene a disfrutar más de una (1) vacación siempre tendrá el mismo beneficio. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Este beneficio no será reconocido a los trabajadores que devenguen salarios superiores a Seis Millones de Pesos M/cte (\$6.000.000=). Las partes aceptan que este beneficio no constituye salario ni es factor de salario.

33.- AUXILIO ESPECIAL POR FIRMA DE CONVENCION: La Empresa reconocerá y pagará un auxilio por la firma de la convención la suma de **ciento mil pesos (\$100.000)**, que serán pagado en el mes de diciembre de 2017 y **ciento cincuenta mil pesos (\$150.000)**, que serán pagados en el mes de diciembre de 2020 a la firma de la presente convención y, no tiene carácter retributivo, no es salario ni constituye factor de salario.

NOTA: Todos los trabajadores afiliados, serán beneficiarios de todos los beneficios convencionales del Capítulo II (Prestaciones Extralegales), la empresa se reserva, para su reconocimiento el estudio previo para proceder al pago.

CAPITULO IV REGIMEN DE SALARIOS

34.- SALARIO DE LOS TRABAJADORES: A partir del 15 de enero de 2018, el salario ordinario o básico de los trabajadores se incrementará en un porcentaje igual al IPC (del año 2017) o al porcentaje del reajuste del SMMLV definido por el gobierno para el año 2018 y se aplicará el porcentaje más alto, de acuerdo a las categorías que aquí mismo se determinan:

CATEGORIAS:	Sobre valor vigencia 2017
1°	\$ 26.501
2°	\$ 26.703
3°	\$ 27.321
4°	\$ 27.578
5°	\$ 29.240

6°	\$ 32.366
7°	\$ 34.648
8°	\$ 36.537
9°	\$ 38.561 --
10°	\$ 41.674
11°	\$ 45.271
12°	\$ 49.448
13°	\$ 53.045
14°	\$ 55.294
15°	\$ 71.625

a) El 15 de enero de 2019 AGROINDUSTRIAS S.A. ajustará el salario ordinario o básico de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2018, Pero si el IPC total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2018, es inferior al incremento que realice el Gobierno Nacional en el salario mínimo legal para el año 2019, para el ajuste del año 2019 se aplicará este último porcentaje.

b) El 15 de enero de 2020 AGROINDUSTRIAS S.A. ajustará el salario ordinario o básico de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2019, Pero si el IPC total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2019, es inferior al incremento que realice el Gobierno Nacional en el salario mínimo legal para el año 2020, para el ajuste del año 2020 se aplicará este último porcentaje.

c) El 15 de enero de 2021 AGROINDUSTRIAS S.A. ajustará el salario ordinario o básico de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2020, Pero si el IPC total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2020, es inferior al incremento que realice el Gobierno Nacional en el salario mínimo legal para el año 2021, para el ajuste del año 2021 se aplicará este último porcentaje.

d) El 15 de enero de 2022 AGROINDUSTRIAS S.A. ajustará el salario ordinario o básico de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2021, Pero si el IPC total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2021, es inferior al incremento que realice el Gobierno Nacional en el salario mínimo legal para el año 2022, para el ajuste del año 2022 se aplicará este último porcentaje.

e) El 15 de enero de 2023 AGROINDUSTRIAS S.A. ajustará el salario ordinario o básico de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2022, Pero si el IPC total nacional certificado por el DANE

correspondiente al año 2022, es inferior al incremento que realice el Gobierno Nacional en el salario mínimo legal para el año 2023, para el ajuste del año 2023 se aplicará este último porcentaje.

f) El 15 de enero de 2024 AGROINDUSTRIAS S.A. ajustará el salario ordinario o básico de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2023, Pero si el IPC total nacional certificado por el DANE correspondiente al año 2023, es inferior al incremento que realice el Gobierno Nacional en el salario mínimo legal para el año 2024, para el ajuste del año 2024 se aplicará este último porcentaje.

Los cargos correspondientes a cada categoría serán dados a conocer por circular interna de la empresa, y se entiende que la clasificación de cargos dentro de las categorías acordadas es susceptible de revisión en cualquier momento y pueden ser modificadas por razones a juicio de la empresa.

35.- OBSEQUIO NAVIDEÑO: La Empresa y siguiendo con la tradición, obsequiara a todos los trabajadores, durante todas las temporadas navideñas de la presente convención colectiva, una (1) anqueta navideña.

36.- PRECIOS DE LABORES DE CAMPO. Por acuerdo entre la partes, todos los trabajadores que devenguen a destajo, se les aplique el mismo porcentaje del aumento convencional a partir de la fecha de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, aplicándose el mismo criterio cada año para el personal de campo, cosecha, fabrica y maquinaria agrícola; dando así cumplimiento a lo acordado.

37.- PERSONAL DE COSECHA. Al personal de trabajadores que laboran en el alce mecanizado y/o labores similares se les reconocerá el porcentaje por tonelada de caña alzada y transportada, cuando por cualquier circunstancia tenga que laborar más de ocho (8) horas diarias, dicho porcentaje será el valor equivalente de la posibles horas extras trabajadas de acuerdo con la Ley; liquidándose su valor en la columna de horas en el recibo de pago de la semana correspondiente. **PARAGRAFO PRIMERO:** Cuando por imposibilidad de la Empresa los tractoristas no puedan desarrollar sus labores, la Empresa los ocupará en menesteres distintos, pagándoles el salario correspondiente a la actividad que ejecuten. **PARAGRAFO SEGUNDO:** La empresa no responde por ningún cargo a los trabajadores que laboren por unidad de obra o destajo que devenguen salarios mínimos a los estipulados legalmente y aquí convenidos.

CORTE DE CAÑA

Tipo de Caña	Tarifa Ordinaria	Tarifa Festiva
Quemada	\$9.502 / Tonelada	\$14.690 / Tonelada
Verde Sucia	\$10.658 / Tonelada	\$16.225 / Tonelada
Verde Limpia	\$13.577	0

TARIFA POR TONELADA EN ALCE Y TRANSPORTE DE CAÑA	TARIFA POR TONELADA DE CAÑA			
	ORDINARIA		FESTIVA	
	DIURNA	NOCTURNO	DIURNA	NOCTURNA
<u>SUPERVISORES DE ALCE</u>				
Frente 4	38,35	51,80	67,10	90,70
Frente 1, 2 y 3	51,15	69,05	89,50	120,90
<u>OPERARIOS DE ALZADORA</u>				
Frente 4	34,15	46,00	59,75	80,45
Frente 1, 2 y 3	45,60	61,35	79,80	107,35
<u>TRACTORES DE AYUDA Y BULDOZER (ARRASTE EN SUERTE)</u>				
Frente 4	29,60	39,85	51,80	69,70
Frente 1, 2 y 3	39,45	53,05	69,00	92,85
<u>TRANSPORTE DE CAÑA EN TRACTORES STE A BASCULA FRENTE 1: Vagon Volteo Lateral</u>				
0 10.9 Km.	218,25	294,90	381,95	516,00
11 o Más	269,95	364,40	472,50	637,70
<u>TRANSPORTE DE CAÑA EN TRACTORES STE A BASCULA FRENTE 1: Vagon Milenio</u>				
0 10.9 Km.	158,75	214,50	277,90	375,40
11 o Más	198,70	268,10	347,75	469,20
<u>PERSONAL OFICIOS VARIOS -AYUDANTES DEL CAÑAL</u>				
Frente 4	22,60	30,25	39,50	52,90
Frente 1, 2 y 3	30,15	40,30	52,75	70,50
<u>RECOGEDORES DE CAÑA</u>				
Frente 4	12,25	16,85	21,40	29,50
Frente 1, 2 y 3	16,35	22,50	28,60	39,40
<u>BONIFICACION SUPERVISORES DE CORTE</u>				
TARIFA POR TOTAL DE TONELADAS ENTRADAS	2,00	0,00		
<u>BONIFICACION BRECHEROS DEL CORTE</u>	1,05	0,00		
TARIFA POR TOTAL DE TONELADAS ENTRADAS				
<u>BONIFICACION MONITORES DE CORTE</u>	1,35	0,00		
<u>BONIFICACION MONITORES DE CORTE (TECNOL.)</u>	2,70	0,00		
TARIFA POR TOTAL TONELADAS ENTRADAS				
<u>TRANSPORTE DE CAÑA EN TRACTOMULAS VAGONES SUPERMILENIO DISTANCIA HASTA 79.999 KMTROS</u>	276,55	373,80	483,95	654,80
<u>TRANSPORTE DE CAÑA EN TRACTOMULAS</u>	553,10	747,60	967,95	1309,75

VAGONES SUPERMILENIO DISTANCIA MAYOR A 80.0 KMTS				
TRANSPORTE DE CAÑA EN TRACTOMULAS	307,50	415,60	538,15	727,30
VAGONES MILENIO DISTANCIA HASTA 79,999 KILOMETROS				
TRANSPORTE DE CAÑA EN TRACTOMULAS	615,05	831,20	1076,35	1454,65
VAGONES MILENIO DISTANCIA MAYOR A 80,0 KILOMETROS				
BONIFICACION SEMANAL - 20 VIAJES TRACTOMULAS	47.578,80	0,00		
A partir del viaje 21 en adelante.	2.704,25	0,00		
TRANSPORTE MAQUINARIA EN CAMA BAJA X VIAJE	13.556,30	15.987,00		
COORDINADOR DE PATIO	9,60	0,00		
AUXILIAR DE PATIO	6,70	0,00		
DISTRIBUIDOR DE COMBUSTIBLE	10,80	0,00		
COORDINADOR DE QUEMAS	4,90	0,00		
AYUDANTE DE QUEMAS	3,75	0,00		
NOTA: CUANDO TRABAJEN LOS FRENTE 1 Y 4 SE PAGA LA TARIFA DEL FRENTE 4				

38.- TRABAJOS NOCTURNOS – DOMINICALES Y FESTIVOS. Se pagarán de acuerdo con la Ley. La Empresa seguirá aplicando en la misma forma como lo viene haciendo el empleado del salario básico para el pago del descanso dominical – festivos e indemnizaciones. Las vacaciones y primas de servicio serán pagadas de acuerdo con la Ley, lo mismo que las prestaciones sociales, según lo establecido por las normas legales vigentes. A los trabajadores por unidad de obra o destajo, como corteros y personal que labora en alce y transporte de caña y limpieza de colectores que laboren en forma o turnos rotativos primero, segundo y tercer turno, se pagaran las vacaciones promediadas y el dominical y festivo con el promedio devengado en la semana. **PARÁGRAFO PRIMERO:** las partes convienen dejar constancia que si el Consejo Nacional de Salarios, el Congreso o el Gobierno Nacional por medio de una disposición decretaré aumentos de salarios en forma superior a los acordados en esta Convención Colectiva, la Empresa hará los ajustes correspondientes. La empresa pagará y liquidará con el salario los días remunerados de que habla la presente Convención Colectiva, a los corteros y personal que labora en alce y transporte de caña y a los que desempeñen labores de campo por unidad de obra. El básico será el que tiene la empresa para labores de campo al día. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** La Empresa vinculará personal con Contrato de Trabajo de acuerdo con las normas en las Leyes del trabajo.

CAPITULO V REGIMEN SINDICAL

39.- CAPACITACION SINDICAL. La Empresa auxiliará a cuatro (4) miembros del Sindicato con Diez mil pesos m/cte (\$10.000=) diarios y el salario hasta por treinta (30) días de duración del curso o menos, en cursos sindicales programados por UTRAVAL, UTRADUL, CGT, FANAL, con dos (2) cursos que serán utilizados durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, aclarando dos (2) cursos por año. La empresa dará como auxilio por

una sola vez al año **Quinientos mil pesos m/cte (\$500.000=)**; este auxilio será utilizado para el Curso Sindical que se celebre en Puerto Tejada y en el cual deben participar los trabajadores de la empresa invitados por los organizadores del curso **UTRADUL, UTRAVAL, CGT, FANAL.**

40.- PERMISOS SINDICALES. La empresa seguirá teniendo en cuenta, los permisos sindicales remunerados con el salario promedio y que será utilizado por un miembro de la Junta Directiva o por la persona que siendo sindicalizada ellos designan. Se aclara que los permisos se harán del 1 al 30 de cada mes, no acumulables y en forma individual, sin que en ningún caso estos permisos interrumpan el proceso fabril.

41.- PERMISOS SINDICALES PARA ASISTIR AL CONGRESO DE CENTRALES, FEDERACIONES O CONFEDERACIONES. La Empresa concederá permisos sindicales con el salario promedio a dos (2) trabajadores por una sola vez al año, para asistir a Congresos Plenum Nacionales o Regionales por el tiempo que duren estos dos (2) días más. El auxilio para Congresos Nacionales será de **Quinientos mil pesos m/cte. (\$500.000=)** por trabajador más los días remunerados con el salario promedio. Para los Congresos Regionales, el auxilio será de **Ciento veinte mil pesos (\$120.000=)**, remunerados con el salario promedio por dos (2) veces al año, no acumulables.

42.- AUXILIO SINDICATO. La Empresa auxiliará al Sindicato SINTRAZUCAR cada año por una (1) sola vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, con **Un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000=)** que serán cancelados a la presentación de recibos por concepto de Arrendamiento o facturas de adquisición de muebles y enseres para la oficina del Sindicato, no acumulables.

PARÁGRAFO: se aunaran esfuerzos con el fin de buscar recursos, a través de créditos con las entidades CV o CF, en pro de construir la sede de la organización sindical y la cuota crediticia se descontara de la cuota sindical.

CAPITULO VI **DISPOSICIONES GENERALES**

43.- PRESTACIONES Y DEMAS DERECHOS. Las partes, **AGROINDUSTRIAS S.A. y LA ORGANIZACIÓN SINTRAZUCAR;** en forma expresa convienen en que las prestaciones extralegales, ayudas y beneficios establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo no son salario ni constituyen factor de salario.

44.- VIGENCIA. Acuerdan las partes en que la presente Convención Colectiva de Trabajo tiene una vigencia de seis (06) años contados a partir del quince (15) de enero de dos mil dieciocho (2018). Por tanto, su fecha de vencimiento es el catorce (14) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

En desarrollo de lo anterior se establece lo siguiente:

Primer Año De Vigencia: Será del 15 de enero de 2018 al 14 de enero de 2019

Segundo Año De Vigencia: Será del 15 de enero de 2019 al 14 de enero de 2020

Tercer Año De Vigencia: Será del 15 de enero de 2020 al 14 de enero de 2021.
Cuarto Año De Vigencia: Será del 15 de enero de 2021 al 14 de enero de 2022.
Quinto Año De Vigencia: Será del 15 de enero de 2022 al 14 de enero de 2023.
Sexto Año De Vigencia: Será del 15 de enero de 2023 al 14 de enero de 2024.

45.- ASPECTOS VARIOS: A.- La Empresa cumplirá con los aumentos aquí convenidos para todos los trabajadores. B.- Cuando el salario mínimo vigente en el momento de hacer los aumentos de ley, sea igual o reúna varias categorías establecidas por la Empresa, se diferenciara conservando los porcentajes actualmente existen entre el salario mínimo de la Empresa y la categoría correspondiente. C.- La empresa garantizara la asistencia de los trabajadores a todas las actividades programadas en los eventos propuestos sobre SGSST, Convivencia, Plan Vial, temas Ambientales, Convenciones, Inocuidad, Calidad Copasst, que a disposición de la Gerencia de Recursos Humanos presenten para su autorización.

46.- CONSTANCIA: El Sindicato deja constancia que la Comisión Negociadora del Sindicato fue ampliamente autorizada por la Asamblea General de la Organización Sindical **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR Y SUS DERIVADOS "SINTRAZUCAR"**, realizada el veinticuatro (24) de marzo del dos mil diecisiete (2017) y que por tanto, tienen amplias facultades para contratar y obligarse. **PARAGRAFO PRIMERO:** La Empresa, Comisión Negociadora de Sindicato y las Federaciones **FANAL, UTRADUL, UTRAVAL, CGT**, desean hacer público reconocimiento sobre la forma como trataron, ventilaron y culminaron las negociaciones de la presente Convención Colectiva suscrita en la fecha, sosteniéndose como siempre se ha hecho por parte de la empresa las buenas relaciones **TRABAJADORES - EMPLEADOR**.

Por unanimidad y acuerdo entre las partes, se procede a la firma del acuerdo final de la **CONVENCION COLECTIVA 2018-2024**, en el municipio de Guachene Cauca, el día Primero (01) de Diciembre del año dos mil diecisiete (2017), siendo las dos y treinta de la tarde (2:30PM) y es firmada por lo que en ella intervinieron.

Por la Empresa:


JUAN CRISTOBAL ROMERO R.
Representante Legal


OSCAR EDUARDO MORA B.
Negociador


LUZ STELLA PORRAS B.
Negociadora


JAVIER RENDON TORO
Negociador

Por el SINDICATO:



RAUL ANTONIO VERGARA
Presidente



LEONARDO GUAZA
Negociador



MARIA MENIS VIAFARA
Negociadora



CARLOS BANGUERO
Negociador



GUSTAVO SINISTERRA
Negociador



VLADIMIR ESCOBAR
Negociador

Por UTRADUL Y UTRAVAL-asesor:



FERNANDO BALANTA

MINISTERIO DE TRABAJO
INSPECCION DE TRABAJO SANTANDER DE QUILICHAO

Radicado 0 668

Fecha 05 DIC 2017.

FOLIOS 9 ANEXOS. _____

HORA 11:21 a.m. D.M. _____

SIGLA WME

 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 Cauca
 Inspector de Trabajo FABIO ANTONIO VALOYES ROMERO

Número 034

CIUDAD:		FECHA:	05	12	2012	HORA	11:21 a.m.
----------------	--	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	RAUL ANTONIO VERGARA		
No. IDENTIFICACIÓN	2530338		
CALIDAD	PRESIDENTE SINTRAZUCAR		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 22 No 20-55 Barrio la Esperanza Puerto Tejada		
No. TELÉFONO	3188433011	Correo Electrónico	Paosecre84@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL AZUCAR Y SUS DERIVADOS "SINTRAZUCAR"					
CUYA VIGENCIA ES	SEIS (6) AÑO					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	64	AMBITO DE APLICACION			Nacional	
					Regional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	9			

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.



FABIO ANTONIO VALOYES ROMERO
 Inspector de Trabajo de Santander de Quilichao



RAUL ANTONIO VERGARA
 El Depositante