MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Puerto López, Agosto 4 de 2017

9050573. 0100
Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

PARA: Dra. CLARA MARIA CONTRERAS MANTILLA
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL

DE: INSPECTOR DE TRABAJO PTO LOPEZ

ASUNTO: Remisión Constancia de depósito Convención Colectiva

Para su conocimiento y fines pertinentes, remito Constancia de Deposito de Convención Colectiva suscrito entre la empresa BIOENERGY SAS y la Organización Sindical Sintrainagro, en el Formato IVC-PD-39-F-01 Versión 1.0, registrado por el suscrito Inspector de Trabajo, bajo el número 0004 de fecha 02/08/2017..

Lo anterior, para lo pertinente.

Cordialmente,

EDGAR LIZANDRO TORRES MARTINEZ

Anexo: Catorce (14) folios

Copia: julian.reyes@bioenergy.com.co

Transcriptor: Milena M.
Elaboró: Milena M.
Revisó/Aprobó: E. Torres

COD 19246

Ruta electrónica: C:\Users\ADMIN\Documents\MIS DOCUMENTOS MENTRABAJO\2017\TRAMITES\Memorando Remision.doc

MINTRABAJO

No. Radicado 11EI2017332100000007759
Fecha 2017-08-11 04:14

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 1

COR11EI2017332100000007759

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 META
Inspector de Trabajo de Puerto López

Número 0004

CIUDAD:	Puerto López	FECHA:	02	08	2017	HORA	3:40 PM.

DEPOSITANTE

NOMBRE	JULIAN FELIPE REYES TOCA		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. 80881800		
CALIDAD	Coordinador de Relaciones Laborales Bioenergy SAS		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 22 No. 5B 114 Local 1 La Primavera – Villavicencio, Meta		
No. TELÉFONO	3108685419	Correo Electrónico	julian.reyes@bioenergy.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical		
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	Bioenergy Zona Franca SAS Nit. 900269916-1						
Y	Organización Sindical			X	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO						
CUYA VIGENCIA ES	Desde el 02/08/2017 hasta el 01/08/2020						
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)			AMBITO DE APLICACION		Nacional Regional Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)			No. Folios		NA		

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.

Edgar Lizandro Torres Martinez
Inspector de Trabajo de Puerto López

Julian Felipe Reyes Toca
El Depositante

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S Y SINTRAINAGRO

SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S, Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA – -SINTRAINAGRO-

En la ciudad de Villavicencio, del departamento del Meta, al (1°) día del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017) se reunieron en las instalaciones del HotelMARIA GLORIA Bioenergy Zona Franca S.A.S, sociedad comercial constituida mediante documento privado No. 00033383 , el día 06 de noviembre de 2009 e identificada con NIT No. 900269916-1, en adelante la" EMPRESA" y lo señores JHONSON TORRES identificado con C.C No. 10.474.315, MANUEL CALDERON, identificado con C.C No. 70.163.683, JAIRO FERMÍN GARCIA COMBARITA identificado con C.C No. 86.072.736, TIMOTEO ROMERO, identificado con C.C No. 86.002.695, FREDY CASTAÑEDA identificado con C.C No. 17.389.574, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO-, en adelante "SINTRAINAGRO", con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. [002581] del 24 de julio de 1975, emanada del Ministerio del Trabajo, con el fin de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo de BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S, que regirá las relaciones contractuales y el régimen prestacional entre la Empresa y SINTRAINAGRO. Las partes declaran totalmente resuelto el Conflicto Colectivo de Trabajo y su acuerdo de plasma en los siguientes artículos:

CAPITULO PRIMERO
PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 1. PARTES CONTRATANTES Y UNIFICACION DE NORMAS. La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra, de una parte, por BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S., y de otra parte, por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO--

ARTICULO 2. RECONOCIMIENTO AL SINDICATO. De conformidad con las normas legales pertinentes, la EMPRESA, reconoce a "SINTRAINAGRO", como representante de sus afiliados.

De igual modo, la EMPRESA, aceptará la representación de las organizaciones de segundo o tercer grado a las cuales este afiliado o se afilie a "SINTRAINAGRO" en armonía con la ley.

ARTICULO 3. GARANTIA DEL DERECHO DE ASOCIACION. De conformidad con las leyes vigentes, la EMPRESA respetará el derecho constitucional de reunión e información que tienen los trabajadores, para ser informados por escrito o personalmente sobre el

desarrollo de la negociación o sobre cualquier conflicto laboral colectivo que deba ser oportunamente notificado a los trabajadores, para lo cual permitirá a los directivos sindicales el ingreso sujeto a las políticas de seguridad de la compañía y elderecho que tienen de comunicarse con la base sin interrumpir el normal desarrollo de las labores de la EMPRESA, y a utilizar una (1) cartelera en la sede del municipio de Puerto López / Meta, al servicio de SINTRAINAGRO. La empresa reglamentara las condiciones y espacios para facilitar su ejercicio sindical.

ARTICULO 4. NO REPRESALIAS. La EMPRESA no tomará ninguna represalia en contra de sus trabajadores por razón o motivos, hechos o causas relativas a la discusión y defensa del pliego de peticiones en cumplimiento de lo establecido por la ley.

ARTICULO 5. RESPETO AL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL. Durante la vigencia de la presente Convención la EMPRESA se compromete a respetar el Derecho de Asociación Sindical, para lo cual dará estricto cumplimiento a las normas legales, y convenios internacionales de la O.I.T., que estén vigentes, como leyes Colombianas que garantizan este derecho, e impedirá todas las conductas que constituyan violación de las mismas.

ARTICULO 6. ALCANCE. La presente Convención Colectiva de Trabajo rige para todos los trabajadores de la EMPRESA, afiliados a SINTRAINAGRO, mediante contrato de trabajo a la suscripción de la presente Convención Colectiva y a quienes ingresen con posterioridad, exceptuando los aprendices del SENA y los estudiantes en práctica.

Así mismo se excluye, a quienes desempeñen los cargos de Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Gerente(s), Revisor Fiscal, Director(es), Jefes de Departamento, coordinadores de área, o cualquier otro cargo de Dirección, confianza y manejo.

Los contratantes han entendido y aceptado que la presente Convención es un acuerdo nacido de la libre y espontánea voluntad de las partes, lo que conlleva a ejercer y reconocer derechos y obligaciones mutuas y que por ser un compromiso adquirido conforme a los términos legales, debe ser respetado por las partes hasta su terminación o

prórroga, impidiendo de esta forma que durante su vigencia se alegue su desconocimiento.

ARTICULO 7. JORNADA DE TRABAJO. La EMPRESA durante la vigencia de la presente Convención reconocerá y pagará a sus trabajadores, el salario ordinario, tiempo suplementario y dominical de forma cumplida, entendiéndose por este, como el periodo comprendido máximo dentro de los cinco días hábiles anteriores o posteriores a la fecha de pago de cada nómina. Las jornadas laborales que en todo caso no pueden superar las 48 horas semanas ordinarias más tiempo suplementario y hasta 56 horas en eventos especiales contemplados en el CST, más el respectivo tiempo suplementario y dominical que se genere previa solicitud estricta del superior jerárquico. Los turnos implementados, serán los pactados entre empleador y trabajador en el reglamento interno de trabajo, siempre y cuando los mismos se encuentren dentro del marco legal.

ARTICULO 8. REUNIONES MENSUALES: Mensualmente se reunirán dos (2) representantes de LA EMPRESA y SINTRAINAGRO en aras de revisar situaciones específicas y particulares que previamente el trabajador haya escalado a su empleador en cabeza de Relaciones Laborales y no hayan sido atendidas, las cuales son orientadas a temas de interés de las partes que surjan como consecuencia de la relación laboral existente entre LA EMPRESA y sus trabajadores.

ARTICULO 9.AJUSTE SALARIAL POR CAMBIO DE AÑO FISCAL:A partir del año2018, la Empresa aumentará para cada año de la vigencia, el salario básico de todos sus trabajadores que resulten beneficiados, mínimo con el IPC causado en los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año sobre el salario básico que devenguen los trabajadores a la fecha del incremento.

CAPITULO SEGUNDO
AUXILIOS ESPECIALES

ARTICULO 10. AUXILIO DE GAFAS FORMULADAS. La EMPRESA otorgará por una vez al año, a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a doce (12) meses, un auxilio de hasta el 70 % del costo del valor facturado a nombre del trabajador de sus gafas con fórmula médica, la cual sea expedida por una ESE adscrita a la EPS a la cual se encuentre vinculado el trabajador. Este beneficio no será reconocido a los trabajadores que se les suministren gafas formuladas dentro de sus elementos de protección personal.

Este auxilio es no salarial y no excederá en ningún momento de los DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS $ 250.000 M/TE por año.

ARTICULO 11. PRESTAMO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA. LA EMPRESAconcederá préstamos por calamidad doméstica a sus trabajadores con una tasa del 0% efectivo anual, los cuales serán descontados posteriormente a la autorización expresa del trabajador. El reconocimiento de este beneficio dependerá de la capacidad de endeudamiento que tenga el trabajador, para lo cual cada trabajador que se adhiera a esta Convención, autoriza expresamente a ser consultado en las centrales de riesgo.

Este beneficio será regulado por Gestión Humana de BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S en atención al procedimiento, valores y plazos aplicables según cada necesidad, dejando constancia de que cualquier conflicto que surja al respecto será dirimido por el Director Administrativo de la EMPRESA.

En cumplimiento del artículo 8 anterior de esta convención, LA EMPRESA y el SINDICATO, redactaran un único listado de las que se consideran calamidades domesticas para conceder estos préstamos por calamidad doméstica, en aras de aplicar este articulo 9.

ARTICULO 12. LIBRANZA. La EMPRESA, durante la vigencia de la relación laboral, acercará a los trabajadores con entidades financieras; La cuota del crédito será descontada por nómina por parte de la EMPRESA.

La labor de acercamiento por parte de la EMPRESA estará vigente mientras dure la relación laboral entre BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S y el trabajador, pero si este último se retira, la responsabilidad de la deuda es del trabajador, acorde a las condiciones planteadas por la entidad financiera.

CAPÍTULO III
POLIZAS Y PERMISOS ESPECIALES

ARTICULO 13. LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA. La EMPRESA concederá a sus trabajadores licencia remunerada de uno (1) a cinco (5) días hábiles, a través del criterio adoptado por los superiores jerárquicos de los trabajadores, y en caso de conflicto entre estos, la licencia será otorgada por la coordinaciónde Talento Humano. Para licencias superiores a cinco (5) días, la competencia en la concesión de la licencia, será exclusiva de Talento Humano, por requerimiento previo del superior jerárquico del trabajador que la requiere, sin que haya obligación alguna a concederla.

Para todos los efectos, se entiende por Grave Calamidad Doméstica como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

ARTICULO 14. LICENCIA DE LUTO. La EMPRESA reconocerá y concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente declarada o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres y los hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (esposa(o), y primero civil (padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

El trabajador deberá presentar las pruebas que se le exijan para justificar estos permisos.

ARTICULO 15. LICENCIA DE MATRIMONIO. La EMPRESAotorgará una licencia de matrimonio, remunerada por el término de cinco (5) días hábiles, a aquel trabajador(a)

activo que contraiga matrimonio y sea debidamente registrado, ante las autoridades competentes y reconocido por la ley colombiana, siempre y cuando lleve prestando sus servicios laborales a favor de la EMPRESA por un período mínimo continuo de doce (12) meses.

PARÁGRAFOPRIMERO: Esta suma se pagará posterior a la presentación de la correspondiente certificación de matrimonio.

PARÁGRAFOSEGUNDO: Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la EMPRESA, cada uno de ellos recibirá este beneficio siempre y cuando coincidan las fechas solicitadas.

ARTICULO 16. POLIZA DE SALUD. La EMPRESA otorgará a sus trabajadores una póliza de salud colectiva con una compañía de seguros, oun plan de medicina prepagada colectiva oun plan con una compañía prestadora de servicios de saludcolectivos, a criterio de LA EMPRESA, la cual será pagada en su totalidad por BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. Ante el evento que se llegasen a generar copagos o cuotas moderadoras en el suministro del servicio, estos costos serán asumidos por el trabajador(a).

ARTICULO 17. PAGO DE INCAPACIDADES DE ORIGEN COMÚN. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores que presenten incapacidad desde el día 1 y máximo hasta el 340, la diferencia en el pago de las incapacidades de origen común que genere la ESE o IPS adscrita a la EPS o AFP.

PARÁGRAFO- La EMPRESA no reconocerá ninguna incapacidad particular que no haya sido previamente trascrita por la EPS.

ARTICULO 18. SEGURO DE VIDA O INCAPACIDAD TOTAL DEL TRABAJADOR. La EMPRESA concederá, y para ello contratará y pagará, durante la vigencia de la presente Convención, una Póliza de Vida Colectiva en los términos de la política de compensación y beneficios de Bioenergy, la cual debe tener mínimo las siguientes coberturas:

1. Muerte natural del trabajador.
2. Muerte accidental.
3. Incapacidad total o parcial del trabajador.

Estos beneficios, serán entregados por parte de la aseguradora al funcionario, atendiendo a lo señalado en las condiciones que se pacten, entre BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S y la aseguradora.

ARTICULO 19. SEGURO EXEQUIAL. La EMPRESA tomará un seguro Exequial, en los términos de la política de compensación y beneficios de Bioenergy, en la que se asegurará al funcionario y su núcleo familiar de acuerdo a las siguientes condiciones:

a. Funcionario Casado: La cobertura de los servicios funerario—s cobija al asegurado principal, al cónyuge o compañera (o) permanente, sin límite de edad de permanencia (siempre y cuando dicha unión sea comprobada mediante declaración extrajuicio), a los hijos, sin límite de edad, hijastros, padres y/o suegros.

b. Funcionario Soltero: La cobertura de los servicios funerarios cubre al asegurado principal, a los padres, sin límite de edad, y a los hermanos. Si el asegurado tiene hijos, la cobertura excluirá a los hermanos.

ARTICULO 20. REMUNERACIÓN FLEXIBLE. La decisión de acogerse o no al programa de remuneración flexible, es exclusiva de los trabajadores, el cual se ha implementado con el ánimo de incrementar el ingreso neto, a través de una planilla de beneficios extra-salariales que permiten distribuir su ingreso de tal forma que tengan mayor flujo de caja.

ARTICULO 21. DOTACION:
La EMPRESA, Suministrara a cada trabajador la dotación necesaria para el cumplimiento de sus labores en los términos de ley.
Parágrafo único: Para los reubicados se les dará la dotación adecuada a la actividad que desarrolle, según recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante.

ARTICULO 22. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN EN ESPECIE:LA EMPRESA, concedera de acuerdo a sus políticas corporativas, a sus trabajadores un auxilio de alimentación en especie de acuerdo al rango salarial, en aras de apoyarle en su alimentación para una cena o almuerzo según el turno en el que se encuentre laborando.

CAPITULO IV
ESTABILIDAD, REGIMEN DISCIPLINARIO Y DESPIDOS

ARTICULO 23. ESTABILIDAD. La EMPRESA se obliga con sus trabajadores a no desmejorarlos en sus condiciones de trabajo y a no sancionarlos sin el lleno de los requisitos y los trámites consagrados en esta Convención.

ARTICULO 24. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento disciplinario:

a. Gestión Humana citará a diligencia de descargos al trabajador, previo informe remitido a gestión humana indicándole el motivo, los cargos, el lugar, fecha, hora de la citación y la oportunidad que tiene para defenderse dentro del proceso disciplinario que se le ha iniciado formalmente.

b. Gestión Humana oirá en diligencia de descargos al trabajador presuntamente inculpado, y dejara plasmada en dicha diligencia de descargos en un documento privado y confidencial, al cual solo tendrá acceso el empleador y el trabajador; si el trabajador es sindicalizado podrá estar asistido por (2) personas (un trabajador de la compañía y un dirigente sindicalque pertenezca a SINTRAINAGRO). La diligencia de Descargos podrá ser grabada por el trabajador o por el empleador.

Si el trabajador no desea ser acompañado o asistido por (2) personas (un trabajador de la compañía y un dirigente sindical que pertenezca a SINTRAINAGRO), deberá manifestarlo por escrito en diligencia de descargos.

c. En diligencia de descargos el empleador en cabeza de Gestión Humana reiterara los motivos de la citación, los cargos formulados, expondrá las pruebas de los cargos, y recibirá los descargos y pruebas que desee aportar el trabajador, aportando todo en un expediente de investigación.

d. Ante el evento en que el trabajador se presente con máximo dos (2) trabajadores en los términos anteriormente reglados, estos asistirán a la diligencia de descargos en calidad de testigos.

e. Agotada la diligencia de descargos, solo el empleador y en forma privada deberá proceder en cabeza de Relaciones Laborales a analizar las pruebas recaudadas en conjunto, con la diligencia de descargos y proceder a la:

1) Aplicación de la sanción respectiva, o

2) Terminación de contrato con justa causa, o
3) Archivo de la investigación disciplinaria.

f. Una vez el empleador en cabeza de Relaciones Laborales emita decisión dentro del proceso disciplinario y remita la misma a Gestión Humana para que la notifique al trabajador, el trabajador tiene la opción o alternativa de interponer elrecurso apelación, el mismo día de su notificación.

PARAGRAFO UNO: Elrecurso del literal f) anterior deberán interponerse ante el funcionario que profirió la decisión en primera instancia. El recurso de apelación será resuelto por el Gerente General.

PARAGRAFO DOS: El trabajador conoce y acepta que la diligencia de descargos es la oportunidad que tiene para defenderse, controvertir y dar a conocer desde su punto de vista el motivo del incumplimiento en que incurrió, si efectivamente incurrió en algún incumplimiento.

PARAGRAFO TRES: Si el trabajador no se presenta posterior a la segunda citación a descargos, se entenderá como indicio grave en contra del trabajador, lo cual implica que se habrá agotado y cumplido la oportunidad para defenderse y contradecir los hechos frente a los cuales se acusa al trabajador, situación que dará la oportunidad a el empleador de proceder de conformidad a lo preceptuado en este reglamento, otros reglamentos, políticas organizacionales y el contrato de trabajo, respecto de presumir como cometidos los hechos frente a los cuales se acusa al trabajador y proceder a la respectiva sanción disciplinaria o terminación del contrato con justa causa, según el resultado de la tipificación de la conducta a disciplinar.

PARAGRAFO CUATRO: Solo ante faltas eminentemente graves a criterio de la EMPRESA, procederá la terminación del contrato con justa causa; sin embargo a criterio del empleador, y como consecuencia de atenuantes a la falta disciplinaria, como lo son la falta de antecedentes disciplinarios, la no concurrencia sobre la misma u otra falta, el buen rendimiento en las labores desempeñadas por el trabajador, y la antigüedad del mismo, entre otras, el empleador podrá aminorar la sanción según criterio objetivo del empleador.

PARAGRAFO QUINTO:EL EMPLEADOR se compromete a hacer una socialización de su Reglamento Interno de Trabajo.

La sanción disciplinaria solo tendrá lugar una vez cumplidos los requisitos establecidos en esta convención, el reglamento interno de trabajo y el código sustantivo de trabajo.

ARTICULO 25. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. La diligencia de descargos, tendrá por finalidad garantizar los derechos al debido proceso y a la defensa, otorgándole al trabajador la oportunidad pertinente, para que aporte las pruebas que pretende hacer valer a lo largo del proceso, e igualmente rinda las explicaciones de su incumplimiento laboral.

CAPITULO V
RÉGIMEN ESPECIAL DE DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 26. PERMISOS PARA CURSOS SINDICALES. LA EMPRESA dará permiso remunerado con el salario básico de cada trabajador, únicamente en periodos interzafra, a sus afiliados del sindicato que hayan sido elegidos para asistir exclusivamente a cursos de capacitación sindical así: hasta 1 curso por semestre con duración máxima de 1horapara losafiliados del sindicato.

Parágrafo único: Para que tenga validez este permiso para curso sindical, deben presentar dentro del día siguiente a su reincorporación laboral la respectiva certificación y constancia de asistencia emitida por quien dicto el curso.

ARTICULO 27. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA. LA EMPRESA concederá, permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario básico del trabajador, a los miembros de la junta directiva de la siguiente manera: 7 permisos en total,de 1 día cada uno, distribuidos en 2 miembros de la junta directiva. La junta directiva informara con 5 días hábiles de anticipación a LA EMPRESA, de estos permisos.

ARTICULO 28. AUXILIO SINDICAL. La EMPRESA reconocerá por una sola vez durante la vigencia de esta convención colectiva un auxilio en especie consistente en realizar reparaciones locativas a la sede de la organización sindical en Puerto López - Meta y/o el suministro en especie de implementos de oficina tales como escritorios, archivadores, AZS, papelería, entre otros, asi:

2018: TRES MILLONES DE PESOS M/TE $3.000.000
2019: DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/TE - $ 2.500.000
2020: DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/TE - $ 2.500.000

Este reconocimiento se realizará en el primer semestre de cada una de estas vigencias fiscales.

CAPITULO VI
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 29. INCORPORACION AUTOMATICA. Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo se incorporan automáticamente a los contratos de trabajo celebrados o que se celebren con trabajadores sindicalizados, de acuerdo con las disposiciones previstas en esta misma convención.

ARTICULO 30. VIGENCIA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de tres años, desde el día 02 de agosto de 2017 y hasta el día 01 de agosto de 2020.

Sin embargo, no se aplica a los contratos de trabajadores que hayan finalizado antes de la fecha de firma de esta Convención.

ARTICULO 31. GASTOS DE NEGOCIACIÓN DE LA CONVENCION. La EMPRESA asumirá los gastos generados con ocasión del proceso de negociación, e igualmente el tiempo de labor en que han incurrido los representantes negociadores del SINDICATO, durante el proceso de negociación.

ARTICULO 32. DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. Las partes firmantes o adherentes podrán denunciar la presente Convención por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia convenida.Si la denuncia no se formulase en ese tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por un periodo igual, salvo el caso de no haberlo efectuado por causas de fuerza mayor o caso fortuito declaradas y debidamente declaradas judicialmente.Tanto la denuncia como la prorroga antes referidas sólo aplicaran a los trabajadores que hayan efectuado u omitido la denuncia.

ARTICULO 33. IMPRESIÓN DE LA CONVENCIÓN. La EMPRESA asumirá el pago de la impresión de 200 ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo, e igualmente publicará la Convención en las carteleras de sus instalaciones.

ARTICULO 34. NO INCIDENCIA PRESTACIONAL. Por expresa voluntad de las partes firmantes de la Convención, de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, los firmantes manifiestan que no son salario ni constituye factor de salario para liquidar cesantías, vacaciones, intereses a la cesantías, primas de servicio, indemnizaciones si hubiere lugar a ellas o cualquier acreencia laboral, los pagos que según la Ley, la Doctrina y la Jurisprudencia no tienen ese carácter y estipulan que para efectos de este contrato tampoco son salario los beneficios o prebendas determinadas en este acuerdo, tales como bonificaciones especiales, auxilios voluntarios, primas y suministros en dinero o en especie, vestuario, alimentación, alojamiento, beneficios extra legales de cualquier índole y de aquellos otros que se les asemejen en cuanto a sus orígenes, finalidad o naturaleza, provengan de la liberalidad del empleador, del contrato de trabajo o de cualquier otro acuerdo verbal o suscrito y sin importar que se reciban periódicamente. En consecuencia, las sumas señaladas en las cláusulas del salario son las únicas que se tendrán en cuenta para liquidar prestaciones sociales e indemnizaciones del funcionario.

En constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, el 01 de agosto de dos mil diecisiete (2017), en cuatro (4) ejemplares del mismo tenor, con destino a cada una de las partes, al Ministerio del Trabajo para cumplir con el Depósito legal.

POR EL SINDICATO SINTRAINAGRO

JHONSON TORRES

MANUEL CALDERON

JAIRO FERMÍN GARCIA COMBARITA

TIMOTEO ROMERO

Jhon Fredy castañeda
FREDY CASTAÑEDA

POR LA EMPRESA,
BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S.

JULIÁN FELIPE REYES TOCA
Relaciones Laborales y Sindicales

CARLOS SANCHEZ GONZALEZ
Asesor Externo Bioenergy

JUAN SEBASTIAN LAVERDE
Finanzas

LAURA ROJAS MORALES
Jefe de Entorno y RSC