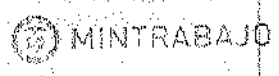


465

3710

4

24 foli.



9076834

Tuluá, 22 de enero de 2018.

10 42. AM.

22 ENE 2018

Oficio No. 05

MEMORANDO

PARA: Doctora
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Archivo Sindical
Carrera 14 # 99 -33
Bogotá D. C.

DE: DR.
FELIX CARDENAS RODRIGUEZ
INSPECTORA DEL TRABAJO DE TULUA.
Carrera 27 # 27-43Ofc 108 P.

ASUNTO: ENVIO FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO DE DE
CAMBIO DE JUNTA DIRECTIVA, CREACION DE JUNTA DIRECTIVA Y
DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA.

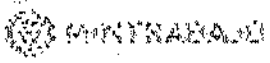
Para los fines pertinentes, me permito enviar los siguientes trámites:

1. Constancia de deposito No. 40 IT, cambio de Junta Directiva de la Organización Sindical SINTRASANCARLOS (anexo 09 fls).
2. Constancia de deposito No. 41 IT, formato constancia de deposito de convención colectiva SINTRAICAÑAZUCOL y empresa Carmelita Corte S. A. (anexo formato 02 fls y convención colectiva 21 fls).
3. Constancia de creación y primera junta Directiva de una subdirectiva o comité seccional SINTRAEXITO (anexo formato 02 folios y demás anexos 10 fls).
4. Constancia de deposito de cambio de junta directiva Asociacion de empleados Bancarios ACEB. (anexo formato deposito 01 fi y demás anexos 12 fls).

Atentamente,

FELIX CARDENAS RODRIGUEZ
Inspector del Trabajo Y SS IT - Tuluá

1475112

	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-SS-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 2

Dirección Territorial de: Valle del Cauca
 Inspector de Trabajo: JENIFER OSPINA TOBON
 Número 41 IT

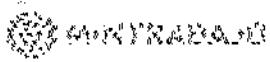
CIUDAD:	TULUA	FECHA:	27	12	2017	HORA:	02:30 P.M.
---------	-------	--------	----	----	------	-------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ABELARDO VASCO LEYES, COADYUVA MILTON COLORADO CARABALI		
No. IDENTIFICACION	CC. 14.215.861 Y 94.153.123		
CALIDAD	REPRESENTANTE LEGAL CARMELITA CORTE S. A, COADYUVA NEGOCIADOR - PRESIDENTE ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAICAÑAZUCOL - SUBDIRECTIVA TULUA.		
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 25 NO 27 - 50 OF. 212		
No. TELEFONO	2260420 EXT 210	Correo Electrónico	info@carmelitacorte.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Pacto Colectivo <input checked="" type="checkbox"/> Contrato Sindical <input type="checkbox"/>	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CARMELITA CORTE S.A	
Y	Organización Sindical <input checked="" type="checkbox"/> Trabajadores <input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR AFINES Y SIMILARES "SINTRAICAÑAZUCOL"	
CUYA VIGENCIA ES	01 DE ENERO DE 2018 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021.	
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	TODAS LAS PERSONAS QUE TIENEN CONTRATO DE TRABAJO CON CARMELITA CORTE SA Y QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS A SINTRAICAÑAZUCOL SUBDIRECTIVA TULUA, LOS QUE POSTERIORMENTE SE AFILIE Y A QUIENES DESEAN ACOGERSE A LOS	Nacional <input type="checkbox"/>
		Regional <input type="checkbox"/>
		Local <input checked="" type="checkbox"/>
AMBITO DE APLICACION		

	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-38-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 2 de 2

	BENEFICIOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	21

ANOTACIONES

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.


JENIFFER OSPINA TOBÓN
 Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social


ABELARDO VASCO LEYES
 Depositante


MILTON COLORADO CARABALI
 Coadyuva

Inspector del Trabajo Y SS IT - Tuluá

1475112

Tuluá, 27 Diciembre de 2017

SEÑORES
MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial del Trabajo
Valle del Cauca – Tuluá.
E.S.D.

RECIBIDO
MINTRABAJO - TULUA
001373
27 DIC 2017
71. 21

ABELARDO VASCO LEYES, mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía No. 14.215.861, obrando como Representante Legal de la empresa **CARMELITA CORTE S.A.**, sociedad registrada en la Cámara de Comercio de Tuluá bajo el NIT 900.680.640-5, de conformidad con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Tuluá y la escritura pública No. 2822 de noviembre 25 de 2013 de la Notaria Primera del Circulo de Tuluá, por medio del presente escrito y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 469 del C.S.T., me permito hacer el depósito de la Convención Colectiva suscrita entre la empresa **CARMELITA CORTE S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZÚCAR AFINES Y SIMILARES "SINTRAICAÑAZUCOL"**, subdirectiva Tuluá, el día doce (12) de Diciembre de 2017, cuya vigencia será por cuatro (04) años, contados desde el primero (01) de enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

Se anexa lo enunciado en veintiuno (21) folios.

Atentamente,



ABELARDO VASCO LEYES
Representante Legal **CARMELITA CORTE S.A.**
NIT 900.680.640-5

Coadyuva,



MILTON COLORADO CARABALÍ

Presidente **SINTRAICAÑAZUCOL** - Subdirectiva Tuluá.

94153.123-

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA CARMELITA CORTE S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES(AS) DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR, DE COLOMBIA AFINES Y SIMILARES. "SINTRAICAÑAZUCOL" SUBDIRECTIVA TULUA (VALLE)

En Buga, en las instalaciones del Hotel Guadalajara, se reunieron ABELARDO VASCO, en su condición de Representante Legal de CARMELITA CORTE S.A, JOSÉ FABIO BUITRÓN RIOS, VICTOR DANIEL OCHOA COLLAZOS, YEIN FRACELY VALVERDE PLAZA, NAPOLEÓN BERNAL BURGOS Y LUIS MIGUEL HURTADO BRAVO, quienes actuaron como negociadores de la empresa, por una parte, y por la otra los señores MILTON COLORADO CARABALI, MOISES CÓRDOBA MARTINEZ, MARINO SOLIS ANCHICO, LUTHER DONEY ANGULO RODRIGUEZ, FABIO ANTONIO GIRALDO LLANOS, WILSON SINISTERRA MEDINA, JANNER JOVANNY CASTRO CASTILLO, ALFREDO OROBIO OCORO, en calidad de negociadores de EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES(AS) DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR DE COLOMBIA, AFINES Y SIMILARES "SINTRAICAÑAZUCOL" SUBDIRECTIVA DE TULUA (VALLE), en representación de la totalidad de sus trabajadores afiliados en la mencionada empresa, designados por la Asamblea General de Trabajadores, con la asesoría de los señores FHANOR JOSÉ CAMACHO, JOSE HORACIO SÁNCHEZ Y MARIO OROZCO, quienes actúan con plenos poderes para negociar y obligarse, con el fin de elevar a CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO los acuerdos a que llegaron las partes por causa del pliego de peticiones propuesto por el sindicato a la Empresa, cuya vigencia se inicia el 1º de Enero de 2.018 hasta el 31 de Diciembre de 2.021. En desarrollo de todo lo anterior, las partes, Empresa y Sindicato, elevan a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos que se relacionan a continuación, Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones entre CARMELITA CORTE S.A., y los trabajadores a través de SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá durante todo el tiempo de vigencia.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La presente convención colectiva acoge los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, consagrados en los Convenios Internacionales integrados en la Constitución Nacional y en el ordenamiento jurídico colombiano.

CARMELITA CORTE S.A., reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a asociarse y establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley, no utiliza ni auspicia el uso de mano de obra involuntaria o de trabajo forzado en cualquiera de sus modalidades, realiza sus operaciones en un ambiente de trabajo libre de acoso laboral, abuso, o constreñimiento en cualquiera de sus formas y no realiza ninguna de sus actividades con la participación de menores de edad. Por su parte la organización sindical suscribiente reconoce la voluntad y manifiesta

Inspector del Trabajo Y SS II - Tuluá

su compromiso con el cumplimiento de la ley y la solución de conflictos a través del dialogo y los mecanismos legales y convencionales que se suscriban en la convención colectiva pactada entre la empresa y SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá; adicionalmente el Sindicato propenderá junto con la Empresa a que sólo el trabajo realizado con responsabilidad, productividad, estándares de alta calidad y eficiencia, permitirá el cumplimiento de los propósitos mutuos, para lograr el cumplimiento de su objeto social.

CAPITULO II

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre la empresa CARMELITA CORTE S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la caña del azúcar, y afines y similares de Colombia - SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá, quien representa a sus trabajadores afiliados y los que posteriormente se afilien de acuerdo con la ley.

CARMELITA CORTE S.A. reconoce como representante de sus afiliados en la forma y términos que consagra la Ley, al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la caña del azúcar, y afines y similares de Colombia, que en adelante se denominará "SINTRAICAÑAZUCOL subdirectiva Tuluá". Por lo tanto, en lo referente a relaciones individuales y colectivas, a la aplicación y al cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entenderá con los representantes de dicha organización, conforme a lo establecido en los estatutos del sindicato, la legislación laboral, en la Constitución Nacional y tratados internacionales de la OIT.

La empresa CARMELITA CORTE S.A. durante la vigencia de la presente convención, acatará las normas que sobre negociación y contratación colectiva están vigentes en el código sustantivo de trabajo.

Igualmente la empresa reconocerá los derechos de las organizaciones de segundo y tercer grado a la cual se encuentre afiliada.

ARTÍCULO 2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONVENCION. La presente Convención Colectiva de Trabajo fija las condiciones que rigen las relaciones laborales y los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTÍCULO 3. IGUALDAD DE BENEFICIOS. Si durante la vigencia de la presente convención, la empresa CARMELITA CORTE S.A. reconociera beneficios individuales o colectivos a sus trabajadores, que sean superiores a los que se pacten en la presente convención, ésta los hará extensivos a todos sus trabajadores en aplicación al derecho fundamental a la igualdad.

ARTÍCULO 4. CAMPO DE APLICACIÓN. Esta Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todas las personas que tienen contrato de trabajo con CARMELITA CORTE S.A. y que se encuentren afiliados a SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá, los que posteriormente se afilien y a quienes desean acogerse a los beneficios de la convención colectiva de trabajo, conforme a la ley.

ARTÍCULO 5. CASOS NO PREVISTOS EN CONVENCION. Los casos no previstos en la Convención que afecten los trabajadores, serán resueltos de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, teniendo en cuenta la ley, la doctrina, la jurisprudencia, la costumbre y los principios generales de derecho.

ARTÍCULO 6. NORMAS CONVENCIONALES. Las normas y derechos que se establecen en esta Convención, prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en relación con los contratos de trabajo, reglamento de Trabajo o Legislación Laboral, entendiéndose que serán aplicadas sólo aquellas normas de ley que favorezcan a los intereses de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Las disposiciones normativas de esta convención, se entenderán incorporadas en los Contratos Individuales de Trabajo, en el Reglamento de Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial.

ARTÍCULO 7. COMITÉ LABORAL. A partir de la vigencia de la presente convención, la empresa atenderá a la Comisión Laboral de SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá, integrada por tres (3) miembros o sus respectivos suplentes elegidos para los periodos estatutarios, cuyas competencias y funciones serán las siguientes:

- A. La asesoría a los trabajadores de la Empresa en sus reclamos de carácter laboral, individual y económico.
- B. En la definición de las interpretaciones erróneas que surjan de la aplicación de la convención colectiva de trabajo.
- C. En el estudio y aplicación de los diferentes escalafones de oficios y salarios que se establezcan en la Empresa.

La comisión laboral que designe el sindicato, se reunirá con el representante de la empresa ordinariamente cada quince (15) días y extraordinariamente por solicitud de cualquiera de las partes. De toda reunión se levantará el acta correspondiente que deberá ser firmada por los que en ella han intervenido.

Los representantes del Sindicato podrán estar asesorados por directivos nacionales u organizaciones de segundo o tercer grado a que estén afiliados, cuando las reclamaciones así lo ameriten.

PARÁGRAFO. Los representantes del Sindicato en este comité gozarán de Permiso Sindical remunerado a salario promedio de los últimos seis (6) meses laborados cada vez que deban reunirse.

Inspector del Trabajo Y SS II - Tuluá

1475112

CAPITULO III

REGIMEN CONTRACTUAL

ARTÍCULO 8. CONTRATOS DE TRABAJO. A Los actuales contratos de trabajo del personal de la empresa y los que se suscriban a partir de la firma de la presente convención y durante su vigencia, serán a término indefinido.

PARÁGRAFO 1. Lo anterior sin perjuicio de que la Empresa pueda efectuar contratos de personal conforme a las modalidades que la ley establezca, de acuerdo a las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2. Cuando el personal que labora a destajo sea asignado a la labor de repique (que se dé por motivo distinto al no cumplimiento de los parámetros de calidad de corte establecidos o por caña problema) o recuperación de caña en corte mecanizado o recogedor de caña, el trabajador aceptará el encargo y la empresa le cancelará con el salario promedio de los últimos seis (6) meses laborados.

ARTÍCULO 9. JORNADA LABORAL. A partir de la vigencia de la Convención, CARMELITA CORTE S.A. garantizará la caña a sus corteros para el cumplimiento de su jornada diaria ordinaria de trabajo, siempre y cuando las condiciones climáticas y disposiciones ambientales lo permitan. La jornada de trabajo para los trabajadores que presten sus servicios en CARMELITA CORTE S.A., serán de ocho y treinta (8:30) horas diarias de lunes a viernes y el sábado se completará la jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Si por decisión de la empresa el horario de trabajo se amplía el día sábado, ésta reconocerá este tiempo como trabajo suplementario o de horas extras, remunerándolas con el recargo de ley.

PARÁGRAFO 1. Los Trabajadores que laboren por turnos trabajarán ocho (8) horas diarias y si por razón de su oficio este horario se amplía, se les pagará como tiempo suplementario, con los recargos establecidos en la Ley.

PARÁGRAFO 2. El trabajo en domingos o festivos requiere de orden expresa y previa dada por los funcionarios de la empresa o sus representantes, con no menos de doce (12) horas de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito; su remuneración se efectuará conforme lo estipula la Ley, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales.

PARÁGRAFO 3. La empresa continuará concediendo a solicitud de los trabajadores que lo requieran, de los frentes 1 y 2, un máximo de cinco (5) permisos personales diarios y cinco (5) permisos personales de medio día por frente de trabajo. Y para el personal de oficios varios, un (1) permiso personal diario.

PARÁGRAFO 4. La empresa garantizará la caña a sus corteros para el cumplimiento de su jornada los días domingos y festivos, siempre y cuando las condiciones climáticas y disposiciones ambientales lo permitan, para así asegurar el rendimiento de los trabajadores.



PARÁGRAFO 5. Cuando la empresa programe jornadas de capacitaciones o estudio, lúdica o recreativas o de salud para sus trabajadores, le concederá permiso remunerado a salario básico, durante el tiempo que dura la actividad, y garantizará el transporte y la alimentación (almuerzo), éste último para jornadas de ocho (8) horas.

ARTÍCULO 10. TRABAJO SABADO SANTO Y FESTIVIDADES DE DICIEMBRE. CARMELITA CORTE S.A. se compromete a conceder descanso compensatorio remunerado el sábado santo, veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre de cada año a todos sus trabajadores; sin embargo la Empresa podrá citar al personal que necesite durante estos días de acuerdo al servicio.

PARÁGRAFO 1. Estos días se tendrán en cuenta como días no hábiles para efectos de liquidación de vacaciones. Para el pago del día laborado, se cancelará con los recargos de ley establecidos para día festivo.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores que a razón de sus creencias religiosas pretendan participar de la conmemoración de los días jueves y viernes santo o presenten otras situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, deberán informar oportunamente a la Empresa para que no los tenga en cuenta y no ser incluidos en la programación de estos días, dentro de las posibilidades del servicio.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES DE CORTE. CARMELITA CORTE S.A. ejecutará la labor de corte bajo las normas establecidas actualmente; cualquier modificación que se pretenda realizar por parte de la empresa se informará oportunamente al sindicato, la organización sindical podrá presentar las sugerencias que considere pertinentes sobre este tema.

PARÁGRAFO. La longitud de los tajos para el corte de cañas será así:

- Caña quemada: 20 pasos.
- Caña peluda: 20 pasos.
- Caña limpia: 20 pasos. El trabajador que no llegare a ganarse el salario básico diario, la empresa le reajustará el valor correspondiente.

ARTÍCULO 12. CORTE DE CAÑAS PROBLEMAS. CARMELITA CORTE S.A. dará aplicación al procedimiento ya establecido que compense la remuneración del corte de caña con problema, el cual será basado en horas a salario básico.

PARÁGRAFO 1. Las partes acuerdan establecer una comisión que estará encargada de definir de común acuerdo los casos de caña problema, la cual estará integrada por un representante de la empresa, la comisión de la organización sindical (o un representante que esté en el sitio), un representante de la empresa cliente y un representante de proveedores de caña cuando sea el caso. Esta comisión realizará la negociación por tajo. Directivo que no esté en comisión y

Inspector del Trabajo y SS II - Tuluá

participe de esta negociación, se le reconocerá el tiempo empleado en la negociación a promedio de los últimos seis (6) meses.

PARÁGRAFO 2. Las partes acuerdan que los parámetros para definir caña problema serán Cañas de bajo desarrollo, Cañas con malezas y en rastrojadas, Cañas con sobrepoblación de chulquín, caña podrida o seca, Cañas enraizadas, Cañas enterradas, Cañas mal quemadas, Cañas con polvillo, Cañas pisadas, Caña en terreno pedregoso y Caña con lalas.

PARÁGRAFO 3. Se acuerda por las partes propender porque el arreglo se establezca dentro de las dos (2) primeras horas de haberse notificado el caso y que entre tanto se llegue a un acuerdo se comprometen los trabajadores a cumplir con sus actividades laborales del día.

PARÁGRAFO 4. La caña recogida y pesada en báscula se pagará con base en los tipos de caña en sus valores ordinarios, entre los corteros cuya asistencia sea superior al 90% durante el año. La empresa presentará reporte mensual de la caña recogida por tipo de caña, aunque el pago se realizará en el mes de diciembre de cada año de vigencia de la convención. Para determinar la asistencia se excluyen del análisis los permisos sindicales y las incapacidades.

ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DE HORAS POR RAZONES IMPUTABLES A LA EMPRESA. Cuando por razones imputables a la empresa, los trabajadores llegaren tarde o no sean transportados hasta el sitio de trabajo para iniciar sus labores, la empresa reconocerá este tiempo con el salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 14. TURNOS DEVUELTOS. Cuando por disposición de la Empresa un trabajador sea citado a laborar y por no haber trabajo sea devuelto, la Empresa le pagará el salario básico a que tiene derecho el trabajador por ese día y no se tendrá en cuenta para el promedio dominical.

ARTÍCULO 15. VERIFICACION PROCESO DE PESAJE. CARMELITA CORTE S.A. entregará oportunamente los reportes y tiquetes del peso en báscula al personal de corte.

Igualmente CARMELITA CORTE S.A. permitirá a una comisión integrada por dos (2) personas designadas por la organización sindical, para ejercer la veeduría del pesaje de la caña eventualmente. Las observaciones que hubiere serán tramitadas ante el Jefe de Gestión Humana de CARMELITA CORTE S.A.

El día de verificación establecido, se pagará a los veedores con el salario promedio que recibieron la semana anterior.

ARTÍCULO 16. PAROS PROGRAMADOS O POR FUERZA MAYOR. Con ocasión de los paros programados o por fuerza mayor del cliente, por mantenimiento, reparación de maquinaria, equipo o por afectación climática, CARMELITA CORTE S.A. programará con sus trabajadores el disfrute de vacaciones con aquellos que tengan derecho, sin embargo, para aquellos trabajadores que no tengan derecho a

vacaciones, CARMELITA CORTE S.A. podrá anticipar como máximo tres (3) periodos de vacaciones.

PARÁGRAFO 1. Aquellos trabajadores que durante la época del paro, y por el término de éste, no cumplen con las condiciones anteriormente mencionadas para disfrutar de las vacaciones, aceptan el cambio a un oficio distinto al que tengan asignado, devengando el salario básico. Cuando se dé este caso, CARMELITA CORTE S.A. asignará labores por tarea.

PARÁGRAFO 2. Lo anterior sin perjuicio de que la empresa CARMELITA CORTE S.A. pueda programar para sus trabajadores vacaciones colectivas.

ARTÍCULO 17. LLENO DE VACANTES. CARMELITA CORTE S.A. tendrá en cuenta a los trabajadores más capacitados que sean calificados como tal por la Empresa, como candidatos para ocupar las vacantes de ascenso que se produzcan. Para ello se tendrá en cuenta su capacidad, antigüedad, formación académica o experticia y estudio disciplinario de su hoja de vida.

PARAGRAFO. REEMPLAZO DE PERSONAL. Cuando el trabajador reemplace a otro de mayor asignación salarial, después de cumplido los dos (2) meses de estar ejerciendo el reemplazo, cuando exista la vacante, el trabajador queda automáticamente ratificado en ese cargo, siempre que cumpla con lo previsto para el perfil del mismo.

ARTÍCULO 18. CAPACITACION Y RECREACION. La Empresa concederá a sus trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas en la semana, dos (2) horas de dicha jornada que se dedicarán a actividades educativas, culturales, deportivas o de recreación, en concordancia con el artículo 21 de la ley 50 de 1990 y demás normas concordantes vigentes.

PARÁGRAFO. En el evento que la empresa por razones logísticas u operativas no pudiere dar cumplimiento a las dos (2) horas previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, ésta organizará dos (2) actividades anuales de carácter lúdico-recreativo y de integración para sus trabajadores y los integrantes de su núcleo familiar.

ARTÍCULO 19. TERMINACION DE CONTRATOS SIN JUSTA CAUSA. Durante la vigencia de la presente convención, si la Empresa hace uso de las normas referenciadas en el artículo 64 del CST, la tabla de indemnización prevista en la ley 789 de 2002, se incrementará en cinco (5) días a los otorgados en la Ley, para aquellos trabajadores que hayan cumplido cuatro (4) años al servicio de la empresa.

ARTÍCULO 20. CUPOS EN EL SENA. El Sindicato podrá estar presente en la definición que haga la empresa de los cupos para patrocinio al SENA y para ello recibirá y presentará las solicitudes de los hijos y familiares de los trabajadores, quienes podrán concursar para ser tenidos en cuenta.

Inspector del Trabajo Y SS II - Tuluá

CAPITULO IV

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21. COMISION DE RECLAMOS. La Comisión de Reclamos será encargada de conocer, estudiar y estar presente en los casos de sanciones y todo lo que requiera decisión sobre las justas causas, incidencias y violaciones dentro de las labores de la Empresa y los trabajadores afiliados a Sintraicañazucol o aquellos trabajadores que sin estar afiliados al Sindicato decidan ser asistidos; sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 9 de la Ley 1010/06. Esta comisión conocerá de las demás funciones estipuladas en la ley.

PARÁGRAFO 1. La comisión de reclamos quedará integrada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá que gozarán de fuero sindical. De toda reunión se levantarán las correspondientes actas con destino al Sindicato y a la Empresa. Los representantes del Sindicato en esta Comisión gozarán de permisos remunerados, con su salario promedio de los últimos seis (6) meses laborados, cada vez que deba reunirse.

ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y DESPIDOS. Para que la Empresa CARMELITA CORTE S.A. pueda hacer uso del Artículo 7° del Decreto Ley 2351/65, o aplicar una sanción por falta grave consagrada en el Reglamento de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, deberá observar el siguiente procedimiento:

- A. Cuando un trabajador cometa una presunta falta que pueda acarrear sanción, tendrá un término de nueve (09) días hábiles para citar a descargos por escrito, con un día de antelación al trabajador que deba rendirlos, quien estará asistido por los dos (2) representantes de la Comisión de Reclamos del sindicato a que este afiliado o sus suplentes, y en su defecto por dos directivos del sindicato a que este afiliado. Asimismo la empresa aceptará la presencia e intervención de un (1) asesor de las organizaciones de segundo o tercer grado a la cual se encuentre afiliado el sindicato.
- B. La diligencia de descargos del trabajador se adelantará por escrito y llevará la firma de éste, del representante de la empresa y de los representantes del Sindicato que asistan a ella. A cada uno de los interesados se les expedirá copia.
- C. El trabajador que deba rendir descargos, lo hará dentro de la jornada laboral ordinaria y la Empresa no descontará el tiempo que dure la diligencia. Tan pronto ésta termine, el trabajador regresará a sus labores normales, o a las que se le asigne de acuerdo a sus labores habituales, sin perjuicio de que la empresa pueda exonerar de prestar el servicio al trabajador mientras se toma la determinación correspondiente, con el pago del salario que venía devengando. En caso de que el trabajador labore a destajo, la Empresa le reconocerá el salario básico del día de la diligencia. Si dentro de la diligencia se encuentra que el



trabajador no cometió ninguna falta, el tiempo que haya empleado en la misma se le pagará a promedio.

- D. La Empresa adelantará la investigación correspondiente y se compromete a practicar las pruebas solicitadas por el trabajador y los representantes del Sindicato. Toda sanción disciplinaria que la empresa CARMELITA CORTE S.A. no haya hecho efectiva en el término de sesenta (60) días quedará sin efecto. Igual término y aplicación se tendrá en cuenta para la investigación de las presuntas faltas.
- E. En el caso del trabajador que se encuentre laborando en horario nocturno y deba rendir descargos, éste contará con el permiso remunerado correspondiente al turno del día anterior a la diligencia y la Empresa le pagará el salario correspondiente a dicho turno.
- F. Cuando se apliquen sanciones de suspensiones o el despido de algún trabajador, éste acudirá al Sindicato para que se apele por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes ante el Gerente de la Empresa, si no está de acuerdo con la determinación que haya sido tomada. De no encontrarse solución satisfactoria, el Sindicato o el trabajador podrá acudir ante la justicia ordinaria.
- G. En caso de que se pretermitan los términos y procedimientos del presente ARTÍCULO, dicha determinación quedará sin efecto.

ARTÍCULO 23. HOJA DE VIDA DEL TRABAJADOR: La Empresa CARMELITA CORTE S.A. no tendrá en cuenta para efecto de la aplicación de sanciones o despidos, las faltas cometidas por el trabajador o las sanciones que le hayan sido impuestas con anterioridad a doce (12) meses.

ARTÍCULO 24. APLICACIÓN DE SANCIONES. Para efectos de la aplicación de sanciones, toda sanción menor de seis (6) días se aplicará dentro de una misma semana; si la sanción es mayor de seis (6) días, comenzará a aplicarse el día lunes de la semana siguiente a la diligencia, toda sanción se aplicará sobre la base de días de calendario.

ARTÍCULO 25. RESPONSABILIDAD DE LOS JEFES. Si como consecuencia de órdenes que impartan los jefes o superiores, tanto por escrito como verbal, en el ejercicio de sus funciones, un trabajador sufre daño o perjuicio a su integridad o como consecuencia de dicha orden se origina algún daño en maquinaria, herramientas o equipos, será responsable el jefe ante la Empresa y a su vez la Empresa ante sus trabajadores; sin perjuicio de las obligaciones contractuales y reglamentarias que le incumben a las partes.

ARTÍCULO 26. PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR: Cuando los trabajadores sean privados de su libertad por decisión de cualquier autoridad de la República y dicha detención sea originada por causas propias del desempeño de su trabajo o en razón de la actividad sindical, la empresa pagará a estos

Inspector del Trabajo Y SS II - Tuluá

trabajadores los salarios promedios correspondientes al tiempo que permanezcan detenidos; además gestionará la libertad inmediatamente tenga conocimiento del hecho, por medio de un abogado pagado por la empresa.

CAPITULO V

RÉGIMEN DE SALUD

ARTÍCULO 27. CASOS DE ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR. Las enfermedades del trabajador que lo incapaciten para el trabajo y que sean de origen común, cuya recuperación no haya sido posible durante quince (15) meses, lo cubrirá la Empresa con el pago de los salarios correspondientes durante ese tiempo, así como los demás beneficios contractuales y legales. La Empresa garantizará la estabilidad laboral reforzada a sus trabajadores, acorde con los pronunciamientos mediante sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre la materia y las disposiciones contenidas en la ley 361 de 1997 y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 1. El pago de los quince (15) meses se entiende así:

- a. Las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas (AFP) y COLPENSIONES, pagarán las incapacidades que le corresponden por ley.
- b. La empresa pagará aquellas que las entidades no reconozcan, en los mismos periodos en que habitualmente reciben su salario.
- c. Para poder cancelar incapacidades posteriores a los ciento ochenta (180) días y hasta el tiempo máximo que la ley tiene establecido para incapacidades por origen común, el trabajador deberá aportar al médico laboral de la Empresa los documentos necesarios, antes del día ciento cincuenta (150) de incapacidad médica.

PARÁGRAFO 2. A partir de los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad, tanto el Sindicato, la Empresa, como el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, harán el acompañamiento al trabajador para lograr su recuperación o en su defecto la pensión de invalidez, por parte de las entidades de Seguridad Social.

ARTÍCULO 28. PAGO DE INCAPACIDAD QUE NO RECONOCE EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. La Empresa pagará los dos (2) primeros días de incapacidad que en la actualidad no paga la E.P.S. en los casos de enfermedad general o común y el primer (1) día de incapacidad que no paga la A.R.L. en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, a los valores que determina la ley.

PARÁGRAFO 1. Las incapacidades expedidas y debidamente diligenciadas por las E.P.S. o la A.R.L. a cualquier trabajador, hasta por 180 días en los casos de enfermedad general o común y hasta 360 días por accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán canceladas por la Empresa al trabajador a los valores que determina la ley, y ésta tramitará posteriormente ante estas entidades su reembolso.

PARÁGRAFO 2. Cuando los trabajadores al servicio de CARMELITA CORTE S.A., deban asistir a la Institución Prestadora de Salud, por orden de la E.P.S o A.R.L., para exámenes de laboratorio, radiografías, citas con especialistas, Odontología o consulta general externa, o cuando estos sean ordenados por el médico autorizado de la empresa, se le concederá al trabajador el permiso correspondiente al día de la cita con su respectiva remuneración a salario básico, siempre y cuando la cita no pueda otorgarse en horario distinto al de su horario de trabajo o se pueda prestar en su lugar de trabajo.

Para los casos de los trabajadores a quienes se les ordene terapias, la empresa concederá hasta cuatro (4) horas de permiso remunerado a salario básico de su turno de trabajo.

Para que estos permisos sean concedidos, la citación debe ser presentada o informada por parte del trabajador a su Jefe Inmediato, por lo menos el día anterior a la cita. Para la liquidación del permiso concedido, el trabajador enviará a Gestión Humana a través de su Jefe Inmediato o personalmente, la constancia de la entidad de la Seguridad Social de que acudió a la cita motivo del permiso.

PARÁGRAFO 3. La empresa concederá permisos para asistir ante la Junta Regional de Invalidez en la ciudad de Cali de un (1) día y ante la Junta Nacional de Invalidez a la ciudad de Bogotá de dos (2) días; estos permisos serán cancelados a salario básico.

ARTÍCULO 29. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR POR RECOMENDACIÓN MÉDICA. Cuando se recomiende la reubicación laboral temporal o definitiva o la reconversión laboral de un trabajador, por parte de las Entidades de la Seguridad Social Integral o del equipo de Medicina del Trabajo de la Empresa, las partes acatarán dichas determinaciones sin perjuicio de los recursos de ley pertinentes.

PARÁGRAFO 1. La Empresa procurará que el Trabajador reubicado mejore sus ingresos económicos, dentro de las alternativas laborales de su nuevo cargo, sin que se afecten las recomendaciones de las Entidades de la Seguridad Social Integral o del equipo de Medicina del Trabajo de la Empresa.

PARÁGRAFO 2. El trabajador que sea reubicado temporalmente por restricciones médicas, será ratificado en el cargo que esté desarrollando una vez cumplido dos

Inspector del Trabajo Y SS II - Tuluá

(2) años en el mismo, contados a partir de la expedición de la primera carta de recomendaciones médicas relacionada con la patología subyacente; sin perjuicio que entre las partes se llegue a acuerdos anticipados. Cabe anotar que la carta de recomendaciones que origina la reubicación, debe ser emitida por el área de Medicina Preventiva Y del Trabajo de la Empresa o los Departamentos de Medicina Laboral de los Entes de la Seguridad Social Integral.

CAPITULO VI

RÉGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 30. REGLAMENTO AUXILIOS DE SALUD. Las prestaciones extralegales de salud que se pactan en este capítulo y en particular aquellas que benefician al trabajador, a la esposa (o) o compañera (o) permanente, a los hijos legítimos o naturales menores de 18 años de edad y a los padres del trabajador que dependan económicamente de éste, solamente serán canceladas si los citados familiares están previamente inscritos en la Empresa y además el trabajador comprueba que su esposa o compañera permanente y sus hijos están afiliados a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 31. AUXILIO PARA ANTEOJOS. La Empresa auxiliará por una sola vez al año a sus trabajadores para la compra de anteojos, debidamente formulados por oftalmólogo u optómetra de la respectiva EPS /IPS del trabajador, con la suma de setenta y cinco mil pesos Mcte (\$75.000).

ARTÍCULO 32. AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE PENSION DE VEJEZ. Cuando un trabajador al servicio de la Empresa le sea concedida la Pensión de Vejez, por parte del Fondo de Pensiones correspondiente, ésta pagará, a título de auxilio, el valor correspondiente a diez (10) días de salario promedio, los cuales serán pagados junto con las Prestaciones Sociales al momento del retiro definitivo.

ARTÍCULO 33. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO. CARMELITA CORTE S.A. Concederá a los trabajadores la Licencia Remunerada por Luto establecida en la Ley 1280 de 2009, en caso de fallecimiento de la esposa (o) o compañera (o) permanente que figure inscrita (o) en la hoja de vida del trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos, suegros, yerno o nuera. El trabajador deberá demostrar el parentesco.

PARÁGRAFO 1. La empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores, previa comprobación del hecho, un auxilio por valor de ciento cincuenta mil pesos m/cte. (\$150.000), en caso de fallecimiento de la esposa (o) o compañera (o) permanente que figure inscrita (o) en la hoja de vida del trabajador, de algún hijo del trabajador por el cual reciba el pago de subsidio familiar y de aquellos mayores de dieciocho (18) años que se encuentren estudiando o inhabilitados para trabajar o por muerte de los padres del trabajador.



Este auxilio se extinguirá si treinta (30) días hábiles después de la fecha del fallecimiento, el interesado no hubiese presentado a la Empresa la prueba correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de grave calamidad doméstica a criterio de la empresa, diferente a la que causa la aplicación de la ley 1280 de 2009, y para que el trabajador la atienda, la empresa concederá hasta tres (3) días de permisos remunerados a básico, si es en el Departamento del Valle del Cauca y hasta cinco (5) días de permisos remunerados a básico si la calamidad ocurriese fuera de él.

La empresa evaluará la ampliación de la licencia en casos excepcionales de grave calamidad doméstica, días de permisos que serán remunerados a salario básico.

PARÁGRAFO 3. La empresa dentro de sus posibilidades, gestionará ante las entidades de economía solidaria o financieras, con las que tiene convenio, líneas especiales de créditos a los que puedan acceder los trabajadores, cuando por motivo de licencia de luto o grave calamidad doméstica requieran fuentes adicionales de recursos.

ARTÍCULO 34. LICENCIA REMUNERADA Y AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJO(A) DEL TRABAJADOR. CARMELITA CORTE S.A. dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 236 CST modificado ley 1468 de 2011 art 1, modificado por la ley 1822 de 2017 "licencia remunerada de paternidad o maternidad" que está a cargo de la EPS. Cuando un trabajador solicite dicha licencia, la empresa reconocerá y pagará estos días de acuerdo a los valores que reconoce la EPS y hará el cruce de cuentas respectivo, con el fin de no perjudicar el pago oportuno al trabajador.

PARÁGRAFO 1. Durante la vigencia de la presente convención los trabajadores que se beneficien de la licencia de paternidad o las trabajadoras que se beneficien de la ley de maternidad establecida en la ley 1822 de 2017 y demás normas concordantes podrán continuar con los beneficios establecidos en ellas, aun en el evento en que estas leyes sean declaradas inexequibles, subrogadas o derogadas.

PARÁGRAFO 2. La esposa o compañera permanente debe estar registrada en la Hoja de vida del trabajador y afiliada a la seguridad social como beneficiaria del trabajador.

PARÁGRAFO 3. La empresa reconocerá a sus trabajadores un auxilio por nacimiento de cada hijo por valor de ochenta mil pesos m/cte. (\$80.000), dentro de los términos descritos en el parágrafo anterior.

El presente auxilio será cancelado al trabajador, previa presentación del registro civil de nacimiento.

Inspector del Trabajo Y SS II - Tuluá

Esta prestación se extinguirá si treinta (30) días después de la fecha de nacimiento no se hubiere presentado a la Empresa las pruebas correspondientes.

ARTÍCULO 35. PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD. La Empresa pagará a todos los trabajadores que estén a su servicio antes del veinte (20) de diciembre de cada año, una prima extralegal por navidad en las siguientes proporciones:

TIEMPO DE SERVICIO	CADA AÑO DE VIGENCIA
DE DOS (2) MESES A UN (1) AÑO	13 DIAS*
DE UN (1) AÑO UN DIA A CUATRO (4) AÑOS	15 DIAS
DE CUATRO (4) AÑOS UN DIA A OCHO (8) AÑOS	22 DIAS

PARÁGRAFO 1. Esta prima se liquidará y pagará con el salario básico.

PARÁGRAFO 2. Al personal que tiene menos de un año de servicio se le cancelará proporcional al tiempo laborado teniendo como base máxima los 13 días de derecho*.

ARTÍCULO 36. VACACIONES REMUNERADAS. CARMELITA CORTE S.A. podrá conceder a sus trabajadores vacaciones colectivas o individuales. Cuando ésta vaya a conceder vacaciones colectivas pasará aviso a SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá y a los trabajadores con una antelación de por lo menos diez (10) días.

PARÁGRAFO 1. Las vacaciones se liquidarán acorde con lo establecido en el artículo 192, numeral 2° del Código Sustantivo de Trabajo

ARTÍCULO 37. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES. La empresa reconocerá y pagará a todos los trabajadores que estén a su servicio, una prima extralegal de vacaciones equivalente a cinco (5) días de salario básico, cuando el trabajador salga a disfrutar en tiempo o en dinero sus vacaciones.

PARÁGRAFO 1. La prima extralegal de vacaciones se pagará durante la vigencia de esta convención, por cada periodo causado de vacación a que tenga derecho el trabajador. En caso que la Empresa necesite los servicios del trabajador, le pagará en dinero sus vacaciones y no perderá el derecho a su prima extralegal de vacaciones.

PARÁGRAFO 2. Cuando por decisión de la empresa se adelanten o anticipen las vacaciones, el trabajador no perderá el derecho al pago de la prima extralegal de la primera vacación que se adelante o de las que tenga causadas.

PARÁGRAFO 3. El trabajador no perderá el derecho a esta prima extralegal en caso de retiro o de terminación de contrato de trabajo.



ARTÍCULO 38. DOTACIONES Y ELEMENTOS DE TRABAJO. La Empresa dará a sus trabajadores los siguientes elementos de dotación y trabajo:

ELEMENTO	CANTIDAD AL AÑO POR LABOR	
	CORTE	OFICIOS VARIOS
Botas de caucho con puntera	2 pares	-
Guayos de cuero	1 pares	2 pares
Botas de caucho	-	1 par
Camisas	6	3 Reflectivo
Pantalones	6	3 Reflectivo
Guantes	16 Pares	6 Pares
Limas	16	-
Machetes	16	-
Canilleras	2 pares	-
Cubierta para machete	1	-
Dulce abrigo	2 metros	1 metro
Pimpina	1 Cada 2 años de vigencia de convención.	1 Cada 2 años de vigencia de convención.
Gafas*	1 por año.	1 por año.
Impermeable	1 Cada 2 años de vigencia de convención.	1 Cada 2 años de vigencia de convención.
Sombrero	1 cada año	1 cada año
Linterna Tipo Minero	---	2 cada año
Linterna guarda vías	---	2 cada año
Traje Guarda Vía	---	1 cada año
Pilas	---	3 Entregas al mes
Guantes PVC – Largo	---	3 pares al año

*Cuando el trabajador tenga las gafas deterioradas por su uso o se dañen de manera accidental la empresa repondrá la respectiva gafa.

ARTÍCULO 39. TRANSPORTE DE PERSONAL. Para iniciar la jornada laboral de corte y para terminarla, CARMELITA CORTE S.A. transportará a todos sus trabajadores que residan en los Municipios de Tuluá y Riofrío. Los recorridos iniciarán desde la ciudad de Tuluá a las 5:00 AM y regresarán desde su sitio de trabajo a las 3:30 PM.

Inspector del Trabajo y SS II - Tuluá

ARTÍCULO 40. AUXILIO DE EDUCACIÓN. La empresa otorgará auxilios y becas con destino exclusivo a la educación de hijos de trabajadores y trabajadoras, por cada año de vigencia de la presente convención, de la siguiente manera:

Auxilio para hijos del trabajador que se encuentren en educación preescolar y primaria, por la suma de cincuenta y tres mil cien pesos Mcte (\$53.100.00).

Auxilio para hijos del trabajador que se encuentren estudiando en educación media o bachillerato, por la suma de sesenta y seis mil cuatrocientos pesos Mcte (\$66.400.00).

La empresa adjudicará diez (10) Becas para hijos de trabajadores que se encuentren estudiando educación técnica o universitaria; cada beca tendrá un valor por semestre de doscientos sesenta y cinco mil quinientos pesos Mcte (\$265.500.00) por hijo becado.

La empresa adjudicará cinco (5) Becas para trabajadores que se encuentren estudiando educación técnica o superior; cada beca tendrá un valor por semestre de doscientos sesenta y cinco mil quinientos pesos Mcte (\$265.500.00).

CARMELITA CORTE S.A. fomentará los programas de capacitación técnica de los trabajadores con el SENA. Adicionalmente fomentará el programa nocturno de primaria y bachillerato semestralizado para adultos.

PARÁGRAFO 1. Estos auxilios se pagarán en el primer mes del año lectivo, previa presentación del certificado de matrícula y no se pagará si el estudiante pierde el año; en consecuencia, el trabajador está obligado a presentar el certificado en que se acredita la aprobación académica. Los auxilios caducan a los treinta (30) días de iniciado el año lectivo.

PARÁGRAFO 2. Las becas se asignarán teniendo en cuenta las mejores calificaciones de los estudiantes en orden de mayor a menor calificación.

PARÁGRAFO 3. Para la entrega de los auxilios se requiere que los estudios se realicen en entidades aprobadas por el Ministerio De Educación Nacional.

ARTÍCULO 41. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La Empresa pagará un auxilio de viudez por valor de un millón trescientos veintiocho mil pesos Mcte (\$1.328.000,00) a la esposa (o) o compañera (o) permanente del trabajador que fallezca al servicio de la misma, quien debe figurar inscrita en la Caja de Compensación Familiar y que además ostente tal calidad, con el respectivo registro civil de matrimonio o dos (2) declaraciones juramentadas. Este auxilio será extensivo a los hijos menores de 18 años debidamente inscritos en la empresa, que dependan económicamente del trabajador y queden huérfanos de padre y madre.



ARTÍCULO 42. APOYO PARA PROGRAMAS DE VIVIENDA. CARMELITA CORTE S.A. en asocio con las Cajas de Compensación Familiar, con los Alcaldes de los diferentes Municipios y Gobierno Nacional, apoyará los programas de vivienda para sus trabajadores. La empresa escuchará las sugerencias que el sindicato haga en este sentido para solucionar los problemas de vivienda de sus afiliados.

ARTÍCULO 43. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN. La Empresa podrá reconocer el 50% del valor de la alimentación que se consuma por parte de los trabajadores de CARMELITA CORTE S.A. en las instalaciones del casino de la empresa cliente INGENIO CARMELITA S.A, cuando el trabajador requiera atender diligencias de tipo administrativo; siempre y cuando las oficinas de CARMELITA CORTE S.A. estén dentro de los predios del INGENIO CARMELITA S.A.

ARTÍCULO 44. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS. Las partes hacen constar que las prestaciones extralegales convencionalmente pactadas, no tendrán el carácter de salario para la liquidación de Contratos de Trabajo o Liquidación Parcial o Final de Prestaciones Legales. Tampoco se tendrán en cuenta las Prestaciones Extralegales para la Liquidación de Aportes Parafiscales (EPS, SENA, ICBF y/o CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR).

ARTÍCULO 45. PAGO PARCIAL DE LAS CESANTIAS. La empresa al momento de recibir la solicitud del trabajador, analizará la documentación y si ésta reúne los requisitos de ley, a partir de esa fecha de recibo la empresa tendrá hasta diez (10) días para entregar la autorización respectiva.

CAPITULO VII

REGIMEN DE SALARIOS

ARTÍCULO 46. SALARIOS. Se establece por las partes que el salario básico establecido para todo el personal de CARMELITA CORTE S.A., es el salario mínimo mensual legal vigente fijado por el Gobierno Nacional para cada año de vigencia de la convención.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo anterior para el personal de corte de caña, que labora a destajo, las partes han acordado tomar como referencia las siguientes **TARIFAS DE CORTE DE CAÑA**, las cuales se incrementarán para el primero año de vigencia de la convención, en el mismo porcentaje en que se incremente el salario mínimo mensual legal vigente fijado por el Gobierno Nacional:

TIPO DE CAÑA	TARIFA
Quemada Ordinaria	\$7.876
Quemada Festiva	\$13.783
Limpia Ordinaria	\$12.499

Inspector del Trabajo y SS II - Tuluá

Limpia Festiva	\$21.873
Peluda Ordinaria	\$ 10.375
Peluda Festiva	\$18.156

PARÁGRAFO 2. TARIFAS DE CORTE DE CAÑA. Las tarifas se incrementarán para el segundo año de vigencia de la convención, a partir del primero (1) de enero, con el I.P.C. más uno (1) por ciento (IPC + 1,0%). El I.P.C., será el promedio nacional determinado por el DANE para el 2018. En caso que el ajuste del salario mínimo legal para el año 2019 sea superior al I.P.C. + 1.0%, las tarifas se incrementarán con el ajuste del salario mínimo legal.

PARÁGRAFO 3. Las partes acuerdan que los incrementos para el tercer y cuarto año de vigencia de la convención, serán discutidos en reuniones por las partes, durante el mes de enero de cada año de vigencia, valor que será ajustado con retroactividad al 1 de enero de cada año.

ARTÍCULO 47. REAJUSTE DE AUXILIOS Y OTROS. Los auxilios y otros valores en dinero establecidos en esta convención, se reajustarán en el mismo porcentaje en que se incrementen las **TARIFAS DE CORTE DE CAÑA.**

CAPITULO VIII

REGIMEN SINDICAL

ARTÍCULO 48. PERMISOS PARA CAPACITACION SINDICAL. CARMELITA CORTE S.A. dará permiso remunerado con salario promedio, a los afiliados del sindicato que hayan sido elegidos para asistir a cursos de capacitación sindical así:

Hasta cuatro (4) cursos por año, con duración máxima de siete (7) días cada uno y con un cupo máximo de dos (2) personas por curso, y sin afectar las condiciones de servicio. Para este efecto se deberá informar a CARMELITA CORTE S.A. con antelación no inferior a quince (15) días, para la aprobación de los mismos. Si el evento es fuera del Valle del Cauca este permiso se concederá un (1) día antes y un (1) después, para efectos de ida y regreso al mismo.

ARTÍCULO 49. PERMISO PARA CONGRESOS Y PLENOS SINDICALES. CARMELITA CORTE S.A. concederá permiso remunerado al salario promedio a un número máximo de tres (3) delegados del sindicato, para asistir a dos (2) Congresos o Plenos por año de vigencia y que sea realizado por las organizaciones de segundo y tercer grado a que estén afiliados Sintraicañazucol Subdirectiva Tuluá. Estos permisos serán por el tiempo que dure el evento. Si el evento es fuera del Valle del Cauca este permiso se concederá un (1) día antes y un (1) después, para efectos de ida y regreso al mismo.



PARÁGRAFO. Para la asistencia a estos eventos, la empresa dará un auxilio en cada ocasión, para gastos de transporte y de viáticos, los cuales serán fijados de común acuerdo con la empresa y dos (2) representantes del sindicato. Para ello se tendrá como referencia los auxilios que se han venido cancelando.

ARTÍCULO 50. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA. CARMELITA CORTE S.A. concederá permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario promedio a los miembros de la Junta Directiva, Comisión De Reclamos y Comité Laboral del sindicato, de la siguiente manera:

- a. Un (1) permiso permanente para un miembro de la Junta Directiva del sindicato.
- b. Dos (2) permisos en el mes para dos (2) miembros de Junta Directiva o Comisión De Reclamos del sindicato, los cuales serán rotados por dichos miembros en periodos máximos de diez (10) días al mes.
- c. Un (1) permiso al mes de un (1) día para la reunión mensual de los miembros de la Junta Directiva y Comisión De Reclamos del sindicato, siempre y cuando no se perjudique el normal funcionamiento de la Empresa.
- d. Un (1) permiso al mes de un (1) día a los trabajadores de la Empresa que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional o su Comisión de Reclamos, para asistir a la reunión mensual de Junta Directiva programada por la Subdirectiva Tuluá.
- e. Tres (3) permisos sindicales al año, a un máximo de nueve (9) delegados Nacionales del Sindicato, para asistir a la asamblea nacional de delegados de SINTRAICAÑAZUCOL.
- f. La empresa otorgará un (1) día de permiso remunerado al mes, a los trabajadores que salgan elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional de SINTRAICAÑAZUCOL, su Comisión de Reclamos o en el Comité Ejecutivo de la CUT o Federación, con el fin de que estos puedan asistir a la respectiva reunión.

PARÁGRAFO. La Junta Directiva del sindicato informará a la empresa la programación mensual de estos permisos, con antelación de seis (6) días a la iniciación del respectivo mes.

ARTÍCULO 51. FUEROS SINDICALES. La empresa CARMELITA CORTE S.A. reconocerá fuero sindical a los trabajadores que resulten elegidos como miembros de la junta directiva de la subdirectiva de SINTRAICAÑAZUCOL Tuluá, de su Comisión de Reclamos, de la junta directiva Nacional de SINTRAICAÑAZUCOL y su Comisión de Reclamos o de los organismos de segundo o tercer grado a que esté afiliado el sindicato por todo el periodo estatutario y seis (6) meses más

ARTÍCULO 52. AUXILIO ESPECIAL. La Empresa dará un auxilio mensual equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, durante la vigencia de la convención, para gastos de funcionamiento de SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá.

Inspector del Trabajo y SS II - Tuluá

CAPITULO IX

VIGENCIA DE LA CONVENCION Y DESCUENTO POR BENEFICIO CONVENCIONAL

ARTÍCULO 53. CUOTA SINDICAL ORDINARIA. La empresa deducirá en los periodos de nómina a los trabajadores afiliados a SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá y a los que no siendo se beneficien de la presente convención, el 1% de su salario básico, dineros que serán entregados a la organización sindical.

El monto correspondiente al 1% que se le deduce a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva y que no se encuentran afiliados a ninguna de las organizaciones presentes en la Empresa, se entregará en forma proporcional al número de afiliados que tenga cada una de las organizaciones; respetándose para estos efectos lo establecido en los convenios internacionales entre Colombia y la OIT, en concordancia con la constitución nacional.

PARÁGRAFO. Para efecto de la deducción sindical y actualización de listados, la empresa presentará y entregará mensualmente a la organización sindical, un listado de novedades (ingresos – egresos) del personal a su servicio.

ARTÍCULO 54. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. A partir de la vigencia de la convención colectiva que se firme, la empresa descontará una vez por cada año de vigencia de la convención, el valor equivalente a un día de salario básico diario de cada trabajador afiliado a SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá.

ARTÍCULO 55. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN. La presente convención se aplicará a todos los trabajadores de la empresa afiliados a SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá y a quienes no siendo afiliados se beneficien de la convención.

ARTÍCULO 56. VIGENCIA. La vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo será la siguiente:

Primer año:	Desde 1 Enero de 2018 hasta el 31 de diciembre 2018.
Segundo año:	Desde 1 Enero de 2019 hasta el 31 de diciembre 2019.
Tercer año:	Desde 1 Enero de 2020 hasta el 31 de diciembre 2020.
Cuarto año:	Desde 1 Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre 2021.

ARTÍCULO 57. FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN. La Empresa, con el fin que los trabajadores conozcan cuales son los derechos convencionales adquiridos por la presente convención, se compromete y garantiza la impresión de cuatrocientos (400) folletos, en un término no mayor de sesenta (60) días después de su radicación y deposito ante el Ministerio de Trabajo, y entregará a cada trabajador afiliado a SINTRAICAÑAZUCOL Subdirectiva Tuluá un ejemplar de la misma.