

MINTRABAJO	No. Radicado	06EE201833210000018573
	Fecha	2018-04-10 11:37:22 am
Remitente	MINTRABAJO	
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	1	Folios 1



COR06EE201833210000018573

9076834

Tuluá; 04 de abril de 2018.

04 ABR 2018

215

Oficio No. 95 IT

MEMORANDO

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

DE: DRA.
JENIFER OSPINA TOBON
INSPECTORA DEL TRABAJO DE TULUA.
Carrera 27 # 27-43Ofc 108 P.
Tuluá - valle

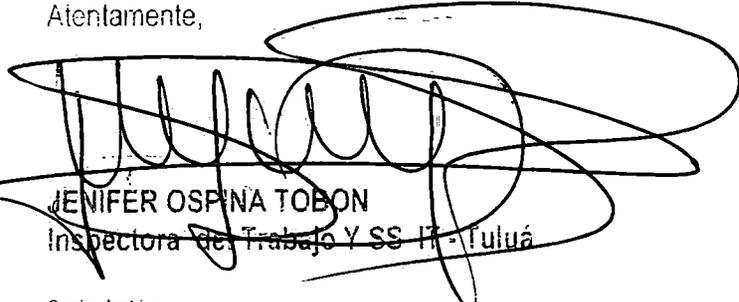
ASUNTO: ENVIO FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA.

Para los fines pertinentes, me permito enviar la documentación de la referencia así:

1. Formato constancia de deposito de convencion colectiva depositada por el Sindicato Sintraicarmelita y la empresa Carmelita Corte S. A. .

(anexo formato de deposito 01 fl y convención colectiva 26 fls.).

Atentamente,



JENIFER OSPINA TOBON
Inspectora de Trabajo Y SS IT -Tuluá

Copia: Archivo

Transcribió / elaboró: Beatriz G.
Revisó y aprobó: Jenifer O.

 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 2

Dirección Territorial del valle del Cauca
 Inspector de Trabajo: **FELIX CARDENAS RODRIGUEZ**
 Número 16 IT

CIUDAD:	TULUA	FECHA:	02	04	2018	HORA:	08:30
---------	-------	--------	----	----	------	-------	-------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ABELARDO VASCO LEYES Y EPIFANIO MONTAÑO COLORADO		
No. IDENTIFICACIÓN	14.215.861 Y. 4.679.919.		
CALIDAD	REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CARMELITA CORTE SA Y REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES SINTRAICARMELITA RESPECTIVAMENTE.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 25 # 27-50 EDF PLENO CENTRO OFC 212 (EMPRESA) Y CARREA 11 # 5 -32 RIOFRIO VALLE (SINDICATO).		
No. TELÉFONO	2260420 EXT 210 Y 3218032387	Correo Electrónico	info@carmelitacorte.com y sintracarmelita@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	CARMELITA CORTE SA					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES SINTRAICARMELITA					
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)	450	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	26			

ANOTACIONES

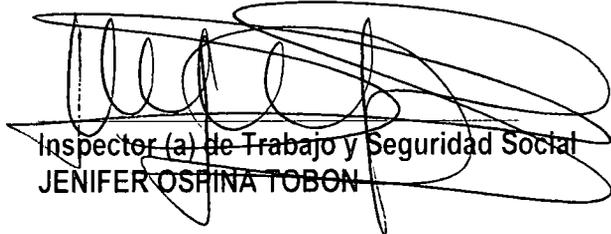
--

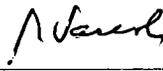
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

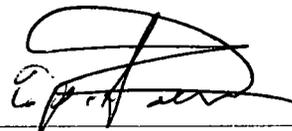
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por terminos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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.


Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
JENIFER OSPINA TOBON


El Depositante por la empresa
ABELARDO VASCO LEYES


El Depositante por el sindicato
EPIFANIO MONTAÑO COLORADO



Carmelita
Corte S.A.
NIT. 900.680.640-5

Tuluá, 2 de abril de 2018

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

02 ABR 2018

8-2502
267/s.
REGISTRO
MINTRABAJO - TULUA

000346

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 Notaría 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 DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES DEL INGENIO CARMELITA "SINTRAICARMELITA"**, el día primero (1) de marzo de 2.018, 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 veinticinco (25) folios.

Atentamente,

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

Coadyuva,

EPIFANIO MONTAÑO COLORADO
Presidente **SINTRAICARMELITA**

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA
CARMELITA CORTE S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA DE
TRABAJADORES DEL INGENIO CARMELITA
"SINTRAICARMELITA"**

En Buga, en las instalaciones del Hotel Guadalajara, se reunieron ABELARDO VASCO LEYES, en su condición de Representante Legal de CARMELITA CORTE S.A, JOSÉ FABIO BUITRÓN RIOS, VICTOR DANIEL OCHOA COLLAZOS, YEIN FRACELY VALVERDE PLAZA, LUIS NAPOLEÓN BERNAL BURGOS Y LUIS MIGUEL HURTADO BRAVO, quienes actuaron como negociadores de la empresa, por una parte, y por la otra los señores EPIFANIO MONTAÑO COLORADO, MANUEL JOAQUIN HINESTROZA PERLAZA, JOAQUÍN MARIANO BONILLA TORRES, HAROLD ESCOBAR TOBAR, VÍCTOR DANIEL HOYOS GALLEGO, FANNOR DOMÍNGUEZ MORENO, APOLIÑAR SOLÍS MOSQUERA, EDINSON ASPRILLA ASPRILLA, en calidad de negociadores de SINDICATO DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES DEL INGENIO CARMELITA "SINTRAICARMELITA" en representación de la totalidad de sus trabajadores afiliados en la mencionada empresa, designados por la Asamblea de Delegados de Trabajadores, con la asesoría de los señores MELANIO TORRES RIASCOS, JAIRO SAAVEDRA Y ERNEY SINISTERRA ALEGRIA, quienes actúan con plenos poderes para negociar y obligarse, con el fin de elevar a CONVENCION 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 afiliados a "SINTRAICARMELITA" durante todo el tiempo de vigencia.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

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, especialmente con lo establecido en el Decreto 089 de 2014, 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 su compromiso con el cumplimiento de la ley y la solución de conflictos a través del diálogo y los mecanismos legales y convencionales que se suscriban en la convención colectiva pactada entre la Empresa y SINTRAICARMELITA; 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 y que la Empresa logre el cumplimiento de su objeto social.

CAPÍTULO II

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO AL SINDICATO. La empresa Carmelita Corte S.A., reconoce como representante de los trabajadores afiliados y no sindicalizados de la Empresa, en la forma y términos que consagra la ley a SINTRAICARMELITA. Por lo tanto, en lo referente a relaciones individuales y colectivas, la aplicación y cumplimiento de la presente convención colectiva de trabajo, se entenderá con los representantes de SINTRAICARMELITA, conforme lo establecido en la legislación laboral vigente, en los estatutos del sindicato, la constitución nacional y los tratados internacionales de la OIT.

La Empresa Carmelita Corte S.A. durante la vigencia de la presente convención, acatará y aplicará las normas que sobre negociación y contratación colectiva estén vigentes en la legislación laboral.

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

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 "SINTRAICARMELITA", 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 presente Convención Colectiva y que afecten los trabajadores afiliados a SINTRAICARMELITA, serán resueltos por la Empresa previa solicitud del Sindicato de Industria de Trabajadores del Ingenio Carmelita, 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 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 SINTRAICARMELITA integrada por dos (2) 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 SEGUNDO. 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.



CAPÍTULO III

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Empresa dependiendo de las necesidades administrativas podrá continuar aplicando los horarios establecidos para el personal administrativo, adelantando el tiempo dentro de la jornada diaria para no laborar el día sábado; conforme el artículo 164 del CST.

PARÁGRAFO TERCERO. 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 CUARTO. La Empresa CARMELITA CORTE S.A. se compromete a partir de la firma de la presente convención, a conceder descanso

compensatorio remunerado a todos los trabajadores que laboren habitualmente en día domingo de descanso obligatorio, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del CST y los trabajadores que hayan estado incapacitados o faltan al trabajo por una causa justificada en la semana, y laboren el día domingo de esa semana, no perderán el derecho al descanso compensatorio.

PARÁGRAFO QUINTO. A todo trabajador que labore habitualmente los domingos se le compensará conforme lo dispone la ley, y quien lo haga ocasionalmente podrá optar por un descanso compensatorio remunerado o por su retribución en dinero.

PARÁGRAFO SEXTO. El tiempo laborado en días dominicales o festivos, se pagará con los recargos que establece la ley, aún para el pago de horas extras.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. CARMELITA CORTE S.A. se compromete a conceder descanso compensatorio remunerado a todos sus trabajadores los días sábado santo, veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de Diciembre de cada año, sin embargo la Empresa podrá citar al personal que necesite durante estos días por razón del servicio. Para efecto del pago del día laborado, se hará con el recargo del 1,75% sobre el día, lo que equivale al pago de un (1) día como festivo laborado y se tendrán en cuenta como días no hábiles para efectos de liquidación de vacaciones.

PARÁGRAFO OCTAVO. 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.

PARÁGRAFO NOVENO. 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 por turno.

PARÁGRAFO DÉCIMO. 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.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. 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.

ARTÍCULO 10. 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 11. 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 PRIMERO. 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 participe de esta negociación, se le reconocerá el tiempo empleado en la negociación a promedio de los últimos seis (6) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 TERCERO. 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 CUARTO. La caña recogida y pesada en báscula se pagará con base en los tipos de caña en sus valores ordinarios, entre los corteros y oficios varios 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 12. 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 13. VERIFICACIÓN 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 SINTRAICARMELITA, 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 14. PAROS PROGRAMADOS O POR FUERZA MAYOR. Propendiendo por la estabilidad del personal, 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 PRIMERO. 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 SEGUNDO. Lo anterior sin perjuicio de que la empresa CARMELITA CORTE S.A. pueda programar para sus trabajadores vacaciones colectivas.

ARTÍCULO 15. 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.

PARÁGRAFO. 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 16. CAPACITACIÓN Y RECREACIÓN. 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 17. TERMINACIÓN 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 18. PRESENTACIÓN ASPIRANTE AL 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.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 19. COMISIÓN 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 SINTRAICARMELITA ó 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 y demás normas concordantes. Esta comisión conocerá de las demás funciones estipuladas en la ley.

PARÁGRAFO. La comisión de reclamos quedará integrada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de SINTRAICARMELITA. 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

2

8/25

laborados, cada vez que deba reunirse; el soporte de asistencia para el pago del día, será la citación que se envía a la comisión de reclamos.

ARTÍCULO 20. 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 a salario básico el tiempo que haya empleado en la diligencia, si dentro de ella se encuentra que el trabajador cometió la falta y a salario promedio, si encuentra que el trabajador no cometió ninguna falta; para ambos casos se tendrá en cuenta para el tiempo a cancelar una hora adicional de la fijada en la citación, que se entiende para el traslado desde su lugar de trabajo hasta el lugar de 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 básico; si no es posible regresar a sus lugares de trabajo, la empresa le cancelará las horas restantes de su jornada laboral, a salario básico o promedio según se resuelva la diligencia.

- D. La Empresa y la Organización Sindical podrán adelantar la investigación correspondiente y se comprometen a practicar las pruebas pertinentes. 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 tendrán en cuenta para la investigación de las presuntas faltas.

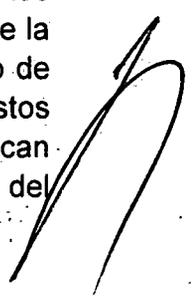
- E. En el caso del trabajador que se encuentre laborando en horario nocturno y deba rendir descargos, éste contará con el permiso remunerado correspondiente al turno del día anterior a la diligencia y la Empresa le pagará el salario correspondiente ha dicho turno.
- F. Cuando se apliquen sanciones de 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 21. SANCIONES DISCIPLINARIAS. 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.

PARÁGRAFO. 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 22. RESPONSABILIDAD DE LOS JEFES. Si como consecuencia de órdenes que impartan los jefes o superiores, las cuales deben ser lo más claras y precisas, 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 23. 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 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.



CAPÍTULO V
RÉGIMEN DE SALUD

ARTÍCULO 24. 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.

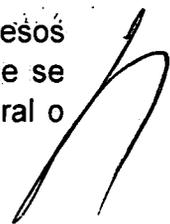
PARÁGRAFO PRIMERO. El pago de los quince (15) meses se entiende así:

- 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 períodos 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 SEGUNDO. 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.

PARÁGRAFO TERCERO. 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.

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.



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

ARTÍCULO 25. 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 PRIMERO. 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.

ARTÍCULO 26. CONSULTA CON ESPECIALISTAS. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 TERCERO. 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.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 27. 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 y caja de compensación familiar.

ARTÍCULO 28. 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 29. AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN 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 30. 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.

ARTÍCULO 31. AUXILIOS POR MUERTE DE FAMILIARES. 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.

PARÁGRAFO. 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.

ARTÍCULO 32. PERMISO REMUNERADO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.

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 permiso remunerado 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 SEGUNDO. 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 33. 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 PRIMERO. 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, aún en el evento en que estas leyes sean declaradas inexequibles, subrogadas o derogadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 TERCERO. 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 en el octavo (8) mes de gestación del hijo (a) en su esposa o compañera permanente, inscrita como tal en la hoja de vida del trabajador, previa certificación de este hecho expedida por el médico tratante y posteriormente la presentación del registro civil de nacimiento; y el del hijo adoptado, previa presentación del registro civil de nacimiento.

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 34. PRIMAS. Durante toda la vigencia de la presente convención colectiva, la Empresa se compromete a liquidar y pagar con el salario promedio de los últimos seis (6) meses a todos sus trabajadores, las primas de servicio (junio y diciembre) establecidas semestralmente en el Código Sustantivo de Trabajo.

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 PRIMERO. Esta prima se liquidará y pagará con el salario básico.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 SINTRAICARMELITA y a los trabajadores con una antelación de por lo menos diez (10) días.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 PRIMERO. La prima extralegal de vacaciones se pagará durante la vigencia de esta convención, por cada período 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 SEGUNDO. 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 TERCERO. El Trabajador no perderá el derecho a esta prima extralegal en caso de retiro o de terminación de contrato de trabajo.

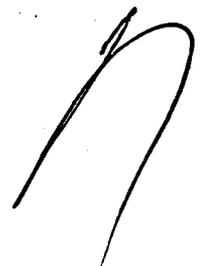
ARTÍCULO 38. SEGURIDAD INDUSTRIAL. La empresa CARMELITA CORTE S.A. atenderá preferencialmente las campañas de higiene y seguridad, a fin de prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Para este efecto dotará a todos los trabajadores de las herramientas necesarias y los elementos de protección personal adecuados, para ejecutar con mayor seguridad y efectividad su labor y tomará las medidas de sanidad aconsejables, con el fin de contrarrestar cualquier efecto nocivo que pueda poner en peligro la salud y la integridad de sus trabajadores.

La Empresa adelantará campañas educativas mediante cursos y conferencias sobre medicina preventiva y seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO. La Empresa se compromete a mantener el suministro de agua potable durante la jornada laboral, al personal que actualmente lo recibe y se desempeñan en el corte de caña.

Así mismo la Empresa dotará de botiquines de primeros auxilios, provistos de acuerdo a las recomendaciones de las entidades de Seguridad Social, a las áreas de corte y oficios varios.

Todo lo anterior, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas concordante.



16/25

ARTÍCULO 39. 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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Al personal de recuperadores de oficios varios se le dará la misma dotación y elementos de protección personal que al personal del corte manual.

PARÁGRAFO TERCERO. La dotación y elementos de que trata el presente artículo, serán de estricto uso en la actividad desarrollada por el trabajador. Para el caso de los elementos de protección personal su uso es obligatorio.

ARTÍCULO 40. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el personal que trabaja por turnos de ocho (8) horas, el transporte será en los mismos horarios y rutas establecidas en los frentes donde están asignados.

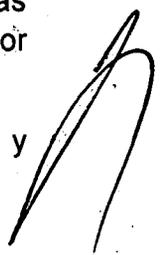
PARÁGRAFO SEGUNDO. La Empresa reconocerá el auxilio de transporte fijado por el gobierno para los trabajadores que viven en municipios distintos a Riofrío y Tuluá; así como también a los trabajadores que dentro de los municipios tengan que desplazarse más de un (1) Kilómetro hasta el paradero más cercano a su lugar de residencia, siempre que no supere el tope establecido por la ley de dos (2) salarios mínimos legales vigentes.

La Empresa le informará a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva, el uso de transporte particular por parte de los trabajadores que requieran de éste, en el evento en que el transporte de la Empresa no cubra la totalidad de los trayectos, desde su sitio de residencia hasta el trabajo y viceversa.

PARÁGRAFO TERCERO. Para el personal de la Empresa, que utilizan motocicletas de su propiedad para realizar su trabajo, entendiéndose que por este motivo es también su medio de transporte, la Empresa continuará reconociendo el auxilio que actualmente da, durante cada año de vigencia de la convención, y reconocerá dicha motocicleta como herramienta de trabajo y medio de transporte del trabajador.

ARTÍCULO 41. 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).

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

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

ARTÍCULO 42. 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 43. CURSOS PARA CAPACITACIONES TÉCNICAS. Para facilitar a sus trabajadores la evolución de su nivel cultural y técnico, la Empresa continuará organizando cursos de alfabetización, educación fundamental y capacitaciones técnicas.

ARTÍCULO 44. 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.



2

19/25

ARTÍCULO 45. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN. La Empresa podrá reconocer el 50% del valor de la alimentación que se consume 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; sin que esto constituya factor de salario.

PARÁGRAFO. Al personal de oficios varios que deba laborar horas extras, una vez cumplida su jornada laboral ordinaria, y esta no hubiese sido avisado con una antelación de doce (12) horas, la Empresa le suministrará la alimentación sin costo alguno, la cual debe ser de buena calidad, sin perjuicio que al personal se le pueda cancelar el valor de la alimentación, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes valores: Desayuno \$3.576, almuerzo \$7.152 y comida \$6.684; valores que se incrementarán para cada año de vigencia de la convención en el IPC.

ARTÍCULO 46. 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 47. PAGO PARCIAL DE LAS CESANTÍAS. 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.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE SALARIOS

ARTÍCULO 48. 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 PRIMERO. 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 incrementa 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
Limpia Festiva	\$21.873
Peluda Ordinaria	\$ 10.375
Peluda Festiva	\$18.156

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

ARTÍCULO 49. 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**, excepto el **PARÁGRAFO** del **ARTÍCULO 45. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN.**

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN SINDICAL

ARTÍCULO 50. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN 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 tres (3) 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 y para la aprobación de los mismos.

21/25

ARTÍCULO 51. PERMISOS 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 esté afiliado SINTRAICARMELITA. 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 de la organización sindical.

ARTÍCULO 52. 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:

Un (1) permiso permanente para un miembro de la Junta Directiva del Sindicato.

Un (1) permiso en el mes para un (1) miembro de Junta Directiva o Comisión De Reclamos del Sindicato, por un periodo máximo de diez (10) días al mes.

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.

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 53. FUEROS SINDICALES. La empresa CARMELITA CORTE S.A. reconocerá fuero sindical a los trabajadores que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva de SINTRAICARMELITA, de su Comisión de Reclamos, de la Junta Directiva Nacional de SINTRAICARMELITA y su Comisión de Reclamos o de los organismos de segundo o tercer grado a que esté afiliado el sindicato por todo el período estatutario y seis (6) meses más.

ARTÍCULO 54. AUXILIO ESPECIAL. La Empresa dará un auxilio mensual por la suma de cuatrocientos ochenta y dos mil setecientos cincuenta pesos m/cte. (\$482.750) durante la vigencia de la convención, para gastos de funcionamiento de SINTRAICARMELITA.

CAPÍTULO IX

VIGENCIA DE LA CONVENCION Y DESCUENTO POR BENEFICIO CONVENCIONAL

ARTÍCULO 55. CUOTA SINDICAL ORDINARIA. La empresa deducirá semanalmente a los trabajadores afiliados a SINTRAICARMELITA 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 56. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, la empresa descontará una vez por cada año de vigencia de la convención, el valor equivalente a un día de salario básico de cada trabajador afiliado a SINTRAICARMELITA.

ARTÍCULO 57. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención se aplicará a todos los trabajadores de la empresa afiliados a SINTRAICARMELITA y a quienes no siendo afiliados se beneficien de la convención.

ARTÍCULO 58. VIGENCIA. La vigencia de la Convención Colectiva De Trabajo será la siguiente:

Primer año: Desde 1 enero de 2018 hasta el 31de diciembre 2018.

Segundo año: Desde 1 enero de 2019 hasta el 31de diciembre 2019.

Tercer año: Desde 1 enero de 2020 hasta el 31de diciembre 2020.

Cuarto año: Desde 1 enero de 2021 hasta el 31de diciembre 2021.

ARTÍCULO 59. FOLLETOS DE LA CONVENCION. 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

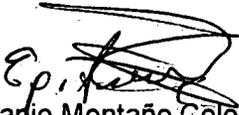
radicación y depósito ante el Ministerio de Trabajo, y entregará a cada trabajador afiliado a SINTRAICARMELITA un ejemplar de la misma.

PARÁGRAFO. La Empresa destinará cincuenta (50) folletos de la Convención Colectiva de Trabajo para la Junta Directiva de SINTRAICARMELITA.

Finalmente las partes acuerdan que la Empresa CARMELITA CORTE S.A., no tomará ningún tipo de represalia contra sus trabajadores por motivo de la negociación del pliego de peticiones. Así mismo, deja constancia de la cordialidad y buen ánimo de las partes durante las etapas de la negociación.

Para Constancia, se firma en Buga el primer (1) día del mes de marzo del año 2018.

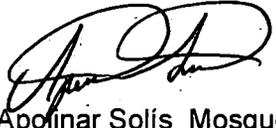
Representantes Sintraicarmelita


Epifanio Montaño Colorado


Manuel Joaquín Hinestroza


Harold Escobar Tobar


Edinson Asprilla Asprilla

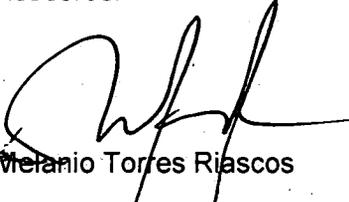

Apolinar Solís Mosquera


Fannor Domínguez Moreno

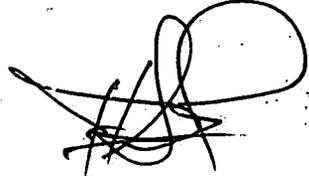

Víctor Daniel Hoyos Gallego


Joaquín Mariano Bonilla Torres

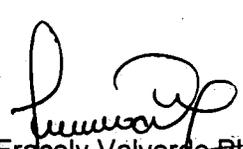
Asesores:


Melanio Torres Riscos

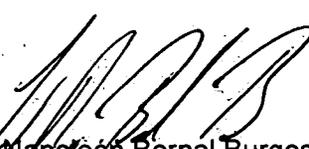
Jairo Saavedra


Erney Sinisterra Alegría

Comisión Negociadora Carmelita Corte S.A.



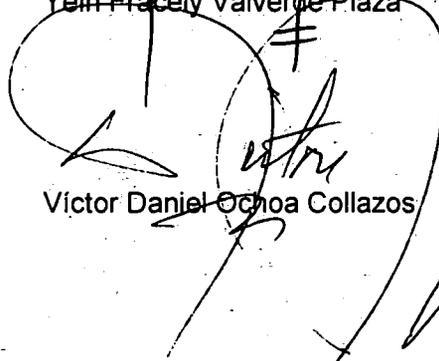
Yein Fracely Valverde Plaza



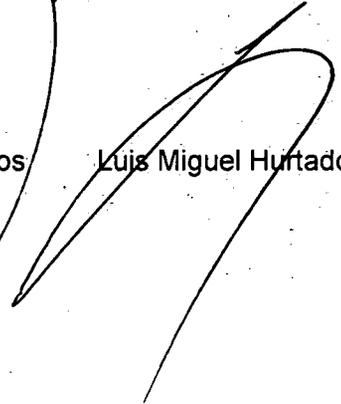
Napoleón Bernal Burgos



José Fabio Buitrón Ríos



Víctor Daniel Ochoa Collazos



Luis Miguel Hurtado Bravo