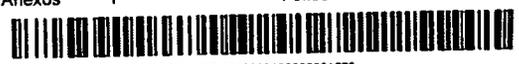


CERTIFICADO

9076520

Palmira 30 de abril de 2018

Doctora  
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6°.  
Bogotá D.C.

 <b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado 11EI201833210000001623
	Fecha 2018-05-02 02:02:04 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
	
COR11EI201833210000001623	

212

**ASUNTO: Remisión Solicitud**

Cordial Saludo:

Con el fin se dé trámite remito el registro depósito de la convención colectiva suscrita entre la empresa CENTRAL TUMACO S.A EN LIQUIDACION y el SINDICATO SINTRAICAÑAZUCOL con vigencia del 28 de abril de 2018 al 27 de abril de 2019 CONSTANCIA DE REGISTRO No 0024-18 – LAAT

Atentamente,



HERMAN VASQUEZ MORALES  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
Inspeccion de Palmira (V)  
Código 4044- Grado 12  
TEL CL 320.740.22.339

Anexo (26) Fólios

Transcriptor/Elaboró: Vasquez Morales H  
Revisó/aprobó: LAAT

14751

9076520

Señor  
REPRESENTANTE LEGAL DE  
CENTRAL TUMACO S A EN LIQUIDACION  
HACIENDA EL TRANSITO  
VIA LA HERRADURA  
PALMIRA, VALLE

ASUNTO: Remisión Constancia de Deposito No.0024-18LAAT

Cordial Saludo

Para su conocimiento y fines pertinentes remito Constancia No.0024-2018 LAAT del 30 de abril de 2018, Por medio de la cual se registra el DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la empresa CENTRAL TUMACO S A EN LIQUIDACION y el SINDICATO SINTRAICANAZUCOL con vigencia del 28 de abril de 2018 al 27 de abril de 2019.

Atentamente,

  
LUIS ALIRIO AGUILAR TAIMAL  
Inspector de Trabajo

Anexo: ( ) folios

Transcriptor/Elaboró: Maria Luisa G.  
Reviso/Aprobó: Mejia Hoyos. C.A

Recibido por: Florencia (Amor)  
2018-04-30  
9:00 AM

 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL          FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE          CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y          CONTRATOS SINDICALES</b>	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

**Dirección Territorial del Valle del Cauca-Inspección de Trabajo Palmira  
 Inspector de Trabajo LUIS ALIRIO AGUILAR TAIMAL**

**Número 0024-18 LAAT**

<b>CIUDAD:</b>	<b>PALMIRA</b>	<b>FECHA:</b>	<b>30</b>	<b>04</b>	<b>2018</b>	<b>HORA</b>	<b>9 am</b>
----------------	----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	<b>FHANOR JOSE CAMACHO DIAZ</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>16.263.494 expedida en Palmira Valle</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>PRESIDENTE</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>Carrera 31 No. 34-32, municipio de Palmira Valle</b>		
<b>No. TELÉFONO</b>	<b>3214896684</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>Phanordiaz1960@hotmail.com</b>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<b>X</b>	<b>Pacto Colectivo</b>		<b>Contrato Sindical</b>	
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>CENTRAL TUMACO S.A. EN LIQUIDACION</b>					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>				<b>Trabajadores</b>	
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR, DE LA AZUCAR Y AFINES Y SIMILARES "SINTRAICAÑAZUCOL"</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>28 DE ABRIL DE 2018 AL 27 DE ABRIL DEL 2019</b>					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>10</b>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>			<b>Nacional</b>	
					<b>Regional</b>	
					<b>Local</b>	<b>X</b>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>			<b>23</b>	

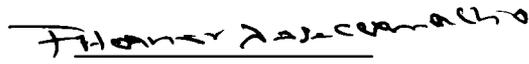
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.  
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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.**



**LUIS ALIRIO AGUILAR TAIMAL**  
 Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social

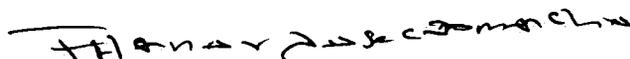


**FHANOR JOSE CAMACHO DIAZ**  
 El Depositante

**DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO  
(Palmira 30 de abril de 2018)**

**PRESENTACIÓN PERSONAL:** En Palmira, Valle 30 días de abril de 2018, siendo las 9:00am se hizo presente el señor FHANOR JOSE CAMACHO DIAZ con cédula de ciudadanía 16263494 en calidad de presidente de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR DE LA AZUCAR Y AFINES Y SIMILARES, con el fin de efectuar el DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre el sindicato y la empresa CENTRAL TUMACO S A EN LIQUIDACION, con vigencia del 28 de abril 2018 al 27 de abril de 2019.

**DEPOSITADA POR:**

  
FHANOR JOSE CAMACHO DIAZ  
PRESIDENTE SINTRAICAÑAZUCOL

**RECIBE:**

  
LUIS ALIRIO AGUILAR TAIMAL  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA CENTRAL  
TUMACO S.A. EN LIQUIDACION Y EL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR, DEL  
AZUCAR Y AFINES Y SIMILARES, "SINTRAICANAZUCOL".**

En Palmira, a los veintiocho (28) días del mes de Abril de 2018, siendo las 8:30 A.M. se reunieron en las instalaciones de la Empresa los Doctores: GUSTAVO ADOLFO CANIZALES ESPINOSA y JAIME TORO MONTOYA quienes actuaron en su carácter de negociadores de la Empresa CENTRAL TUMACO S. A. EN LIQUIDACION y los Señores FHANOR JOSE CAMACHO DIAZ y HECTOR ELCIR DUQUE OSORIO designados por la Asamblea General de Trabajadores del Sindicato, en su carácter de negociadores del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZUCAR, DEL AZUCAR, Y AFINES Y SIMILARES "SINTRAICANAZUCOL" 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 de la presentación del Pliego de Peticiones propuesto por el Sindicato a la Empresa el día 02 de Abril de 2018 y que generó por convenio de las partes, dar fin a la Convención Colectiva anterior y concretar las normas que regirán la presente Convención, cuya vigencia se inicia al día veintiocho (28) de Abril de 2018.

En desarrollo de todo lo anterior, las partes Sindicato y Empresa, elevan a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos que a continuación se relacionan advirtiendo las partes, que la presente Convención Colectiva de Trabajo es la única que regirá las relaciones entre la Empresa y el Sindicato, durante todo el tiempo de su vigencia, por cuanto en ésta convención quedan incorporados todos los acuerdos existentes y provenientes, tanto de Laudos y Convenciones anteriores como también los nuevos acuerdos objeto de ésta negociación Colectiva de Trabajo.

**CAPÍTULO I  
REGIMEN CONTRACTUAL**

**ARTÍCULO 1.** A partir de esta Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa se abstendrá de firmar Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas, con Trabajadores no sindicalizados o con otros Sindicatos distintos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar y Afines y Similares "Sintraicañazucol", salvo el caso de las Federaciones, Confederaciones o Centrales a que esté afiliado el Sindicato en mención.

Todo esto de acuerdo con el Artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones de Ley.

Cuando la Federación o Confederación o Central a que esté afiliado el Sindicato pretenda hacer uso de este derecho consagrado en el Artículo 417 del Código Sustantivo del

FD

Trabajo, para que su gestión sea válida, deberá obtener previamente la aprobación de la Asamblea Nacional de Delegados del Sindicato mencionado.

**ARTÍCULO 2.** Los contratos de trabajo actualmente vigentes y los que posteriormente se firmen, una vez vencido el período de prueba, se entenderán celebrados por todo el término de la Convención.

El sólo vencimiento del término de ésta Convención no será causa justa para la terminación del Contrato de Trabajo.

Considerando el principio consagrado en el artículo 53 de la Constitución cual es el de aplicar la situación más favorable al trabajador se mantendrá la tabla indemnizatoria contenida en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 para todos los trabajadores que al 27 de diciembre de 2002 estuvieran vinculados a la Empresa, excepto para los trabajadores que tuvieren menos de cinco (5) años de servicios, a quienes se les aplicará lo dispuesto en la Ley 789 de Diciembre 27 de 2002. Para los trabajadores que ingresen a laborar a la Empresa después de ésta fecha se les aplicará el artículo 28 de esta Ley.

**ARTÍCULO 3.** Los Trabajadores se obligan en el evento de retirarse voluntariamente a dar aviso escrito a la Empresa con quince (15) días de anticipación. Si no dieran dicho aviso a la Empresa, esta queda autorizada expresamente para descontar de sus derechos laborales el equivalente a quince (15) días de salario básico, esto a título de indemnización de perjuicios por incumplimiento unilateral del contrato de trabajo, salvo el caso que el retiro tuviere como causa, grave calamidad doméstica que así lo justifique, expresada al momento del retiro y debidamente comprobada ante la Empresa dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del retiro del Trabajador, evento en el cual, el Trabajador retirado tendrá derecho al reintegro de la suma que le haya sido retenida por dicho concepto.

**ARTÍCULO 4.** La Empresa podrá contratar Trabajadores y / o Contratistas por el término de duración de la obra o labor contratada en los siguientes casos: Ensanche de fábrica, cosecha, montaje de maquinarias, construcciones, fumigaciones y abonamientos aéreos o terrestres, siempre y cuando estos últimos sean ejecutados por equipos altamente especializados y distintos a los que actualmente se emplean en la Empresa.

La Empresa se compromete a ocupar a sus Trabajadores permanentes en las labores de producción, corte, alce, transporte, cultivos, y siembras de caña de azúcar. Cuando dentro de la Empresa se presente la necesidad de efectuar trabajos a destajos y estos sean ejecutados por Trabajadores permanentes de la misma, regirá la tabla de precios que se pacta en la presente Convención. Si los Trabajadores permanentes de la Empresa están disponibles, ésta les garantiza la prelación para ejecutar los trabajos a destajo.

En casos especiales la Empresa podrá trasladar personal de una sección a otra, sin perjuicio de las normas que se pactan en la presente Convención. El término disponibles que trata el

párrafo anterior comprende el hecho que en el momento de utilizar un Contratista en una sección, los Trabajadores permanentes de esta sección o los de cualquier otra que se encuentren trabajando en ésta, no estén laborando en inferiores condiciones a las previstas en la presente Convención.

**PARÁGRAFO:** Cuando los Trabajadores de corte de un contratista independiente estén ejecutando su labor en la misma suerte en que se encuentren los corteros de la Empresa, ésta no los ubicará en el mismo lote, salvo situación de emergencia que así lo exija.

**ARTÍCULO 5. COMISIÓN DE RECLAMOS Y DESPIDOS.** Crease una Comisión de Reclamos y Despidos para actuar en los casos de sanciones y/o despidos que el Trabajador o Trabajadores lleven a su consideración, así como en las demás diferencias que aparezcan en las relaciones contractuales.

Esta Comisión estará integrada por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa.

La Comisión de Reclamos y Despidos se reunirá quincenalmente los días Jueves a partir de las 7:30 a.m., a solicitud del Sindicato o de la Empresa.

Para tal efecto, el Sindicato o la Empresa presentará por escrito, el día martes anterior a la respectiva reunión quincenal, los puntos a discutir.

De toda reunión se levantará la correspondiente acta, con destino al Sindicato y a la Empresa.

Cuando la Comisión, en sus reuniones ordinarias tenga que tratar casos de sanciones, y estos no puedan evacuarse, por falta de tiempo, volverá a reunirse obligatoriamente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, para continuar tratando estos casos.

Los representantes del Sindicato en esta Comisión gozarán de permisos remunerados para asistir a ella, hasta por un total de cuatro (4) permisos al mes y se pagarán con el salario básico respectivo.

**ARTÍCULO 6. COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DE RECLAMOS Y DESPIDOS.** La comisión de Reclamos y Despidos conocerá de lo siguiente:

1. De las sanciones disciplinarias que imponga la Empresa.
2. De los reclamos que interponga el Sindicato a la Empresa por interpretación de la Convención.
3. De la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
4. De la estricta aplicación, suministro y usos de implementos para la protección y seguridad industrial, en todas las áreas de operación de la Empresa.

5. De la correcta aplicación de las causales que alegue la Empresa para cancelar los Contratos de Trabajo.

De toda sanción, amonestación o despido, la Empresa pasará copia al Sindicato y simultáneamente al Trabajador, para efectos del pleno conocimiento de la falta que alude la Empresa.

La Comisión de Reclamos y Despidos, una vez estudiados los casos sometidos a su consideración, deberá fallar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la primera reunión en la que fueron propuestos tales casos. Si hubiera unanimidad o mayoría de votos en el respectivo fallo, éste será obligatorio para ambas partes, y contra él no procederá recurso alguno, ni administrativo, ni judicial, porque tiene el carácter de cosa juzgada. Si no hubiere acuerdo dentro de los términos estipulados, la sanción o el despido tendrá aplicación inmediatamente y el Trabajador respectivo quedará en libertad de acudir a la justicia ordinaria laboral, para hacer valer los derechos que crea le han sido lesionados.

El procedimiento anterior tiene el carácter de cláusula compromisoria y por lo tanto es de obligatorio agotamiento previo para poder recurrir a la jurisdicción especial del Trabajo.

**ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTOS PARA DESCARGOS.** Para los efectos legales previstos en el Artículo 10 del D. L. 2351 DE 1.965, se establece el siguiente procedimiento:

- a) La Empresa citará a sus Trabajadores para oírlos en descargos, en sus oficinas, comunicando previamente al Trabajador y al Sindicato el motivo de la citación. En casos urgentes, o en aquellos en que la falta revista gravedad, podrá oírlos en el sitio de trabajo.
- b) El tiempo que tome la diligencia se pagará como tiempo trabajado. Para el personal de campo se entiende como tiempo de la diligencia, el comprendido dentro de la hora señalada para entrar a trabajar y la hora de regreso al sitio de trabajo, en transporte de la Empresa.

Para los demás trabajadores se entiende como tiempo de la diligencia el comprendido entre la hora para la cual fueron citados y la hora de regreso a su sitio de trabajo, una vez terminada su diligencia.

- c) El trabajador que por laborar en turnos, se encuentre trabajando en segundo turno presentará sus descargos durante las primeras cuatro horas de su jornada. El personal que se encuentre laborando en tercer turno ó de trasnocho, será citado a éstos cuando se encuentre en alguno de los otros turnos, salvo en casos urgentes o cuando la falta revista gravedad, casos en los cuales podrá ser oído en cualquier momento.
- d) Cuando la Empresa deba oír en descargos al Trabajador en su sitio de trabajo y no se encuentren allí los representantes del Sindicato, los transportará y les reconocerá el tiempo de la diligencia.
- e) El tiempo de la diligencia se pagará con el salario básico respectivo.

- JNK
- f) Cuando fuere necesario oír testigos Trabajadores se utilizará el mismo procedimiento para el pago.
  - g) Para estas diligencias se entiende como representantes del Sindicato, los miembros del Comité Sindical de la Empresa, los miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y los de su Comisión de Reclamos.
  - h) De la diligencia de descargos se entregarán dos copias al Sindicato.

**ARTÍCULO 8. ESCALA DE SANCIONES.** Cuando la sanción consista en suspensión de trabajo, regirá la siguiente escala:

1. Por la primera falta, si ésta es leve, llamada de atención; si es grave desde 1 hasta 3 días.
2. Por la segunda falta, de 3 a 6 días; por la tercera falta, de 6 a 10 días; por la cuarta y siguientes faltas, de 10 a 15 días.

La anterior escala de sanciones se aplicará sobre la base de días calendario. Toda sanción menor de 6 días se aplicará dentro de una misma semana.

Cuando la sanción sea de 6 o más días, comenzará a aplicarse el día lunes. En los demás casos no previstos, la Empresa hará uso de la llamada de atención o de las amonestaciones que tradicionalmente ha venido haciendo.

**ARTÍCULO 9.** La Empresa para efectos de aplicar la escala de sanciones sólo tendrá en cuenta las faltas cometidas por el Trabajador en los dos y medio (2 1/2) años anteriores al momento de aplicar la sanción.

**ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA DESPIDOS.** El Trabajador que incurra en alguna de las justas causas que contemple la ley para dar por terminado el Contrato de Trabajo en forma unilateral, podrá ser despedido, pero siempre con arreglo al procedimiento que se pacte en esta Convención.

**ARTÍCULO 11. LLENO DE VACANTES ASCENSOS Y REEMPLAZOS.** Los Trabajadores más capacitados que sean calificados como tales por la Empresa, serán preferencialmente candidatos para ocupar las vacantes de ascenso que se produzcan dentro de la Empresa.

En caso de igualdad de capacidad entre dos o más aspirantes a la misma vacante, se tendrá en cuenta el de mayor antigüedad para el ascenso.

Cuando un Trabajador reemplace a otro de mayor asignación, temporal y continuamente, por un término superior a cuatro (4) días, devengará el mismo salario que el Trabajador reemplazado, desde el momento del reemplazo. El Trabajador reemplazante una vez

JNC

cumplido el período del reemplazo, regresará a su antiguo cargo y devengará su anterior remuneración.

Cuando el Trabajador objeto del reemplazo, se remunere por el sistema de destajo o por incentivo, el Trabajador reemplazante devengará la correspondiente remuneración desde el momento mismo del reemplazo, como ha venido sucediendo.

**ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD DEL PERSONAL EN LOS CASOS DE LIMPIEZA Y REPARACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO.** La Empresa garantiza la estabilidad del personal en los casos de paro por limpieza y reparación de maquinaria y equipo. En tal época la Empresa sacará a vacaciones a aquel personal que no necesite, aún cuando no tenga adquirido este derecho, por no contar con el tiempo requerido para su disfrute. Sin embargo es entendido que los períodos de causación del derecho, no sufrirán variación alguna.

Los Trabajadores, durante la época del respectivo paro y por el término de éste, aceptan el cambio a un oficio distinto al que tengan asignado y devengarán el salario básico respectivo.

Cuando en un año calendario la Empresa no ejecutare paro, concederá en forma rotatoria un turno de vacaciones a todos los Trabajadores que tengan derecho a ellas, siempre que con ello no se perjudique el normal funcionamiento de las actividades de la Empresa. En las mismas circunstancias concederá vacaciones a los Trabajadores que tengan derecho a ellas, cuando éstos tengan una calamidad doméstica debidamente comprobada que así lo exija, aunque en el mismo año calendario hayan disfrutado de otras vacaciones.

**ARTÍCULO 13. CAMBIO DE PUESTO POR RECOMENDACIÓN DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.** Cuando el Instituto de Seguros Sociales recomiende el cambio de puesto por rehabilitación a cualquier Trabajador, la Empresa lo aceptará, previa la correspondiente certificación de dicho Instituto, en la que deberá constar también, el tiempo que debe durar la rehabilitación.

Los cambios de puesto con carácter definitivo, por las causas determinadas en el presente artículo, también los aceptará la Empresa, con los mismos requisitos expresados, y siempre y cuando exista el cupo correspondiente al oficio o cargo recomendado y para esto hará los movimientos necesarios de personal.

En caso de no existir el cargo u oficio recomendado, la Empresa aceptará dicho cambio hasta por un tiempo no mayor de seis (6) meses, siendo requisito para aceptar el cambio, la certificación escrita del Instituto de Seguros Sociales sobre las limitaciones físicas y / o mentales del Trabajador.

JWC

**ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O NO PROFESIONAL.** La Empresa podrá dar aplicación al Numeral 15 del Artículo 7º Literal a) del Decreto 2351 de 1.965, pero el término de la incapacidad será de cuatrocientos (400) días en lugar de ciento ochenta (180) que habla la citada norma.

## **CAPITULO II RÉGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**ARTÍCULO 15. AUXILIO PARA ANTEOJOS Y LENTES.** La Empresa auxiliará a sus trabajadores hasta con OCHENTA Y OCHO MIL CIENTO TREINTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$88.134) durante el primer año de vigencia, para adquisición de aros o monturas de anteojos formulados por los médicos de la E.P.S. a que este afiliado el Trabajador; pagará además los lentes originales recetados por estos.

El trabajador tendrá derecho a estos auxilios, así:

- a) Para los aros o monturas, cada cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de adquisición de los anteriores.
- b) La Empresa continuará pagando los cambios necesarios en los lentes cuando fueren recetados por los médicos de la E.P.S.

Es requisito para hacer efectivo este auxilio que los cambios no tengan como causa pérdida o ruptura de lentes, para lo cual el Trabajador entregará los aros y los lentes anteriores.

La Empresa indicará la óptica respectiva.

**ARTÍCULO 16. AUXILIO PARA INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS.** La Empresa asumirá costos hasta por la suma de DOSCIENTOS NUEVE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$209.239) durante el primer año de vigencia, en los casos de intervenciones quirúrgicas de:

- 1) La esposa o compañera del Trabajador que aparezca registrada como tal en los documentos oficiales de la Empresa.
- 2) Los hijos legítimos o naturales del Trabajador por los cuales recibe el pago del Subsidio Familiar y de aquellos que por tener una edad entre los 12 y 14 años máximos cumplidos no disfrutan del Subsidio Familiar.

**PARÁGRAFO 1.** Para gozar de este beneficio el Trabajador deberá tener por lo menos doce (12) meses de servicio continuo en la Empresa y quedan excluidos todos los casos de pequeña cirugía.

Cuando la esposa o compañera del Trabajador haya cumplido el período establecido por la E.P.S. para la protección en los casos de parto, obstetricia o ginecología y requiere de una nueva intervención quirúrgica que no sea atendida por la E.P.S., se pagará el auxilio acordado en este Artículo.

FD

**PARAGRAFO 2:** Las sumas aquí establecidas son por trabajador y por año. Los costos a asumir por parte de la Empresa corresponderán exclusivamente a desembolsos efectuados por el Trabajador a la E.P.S. a la que se encuentre afiliado por concepto de copagos y cuotas moderadoras originadas por motivo de dicha cirugía.

**ARTÍCULO 17. AUXILIO POR NACIMIENTO.** La Empresa auxiliará a sus trabajadores en los casos de nacimiento de cada hijo con las siguientes sumas:

- a) Para el primer año de vigencia de la convención CIENTO CUARENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS PESOS MCTE (147.600), para el primer hijo que tenga el trabajador.
- b) Para el primer año de vigencia de la convención CIENTO UN MIL QUINIENTOS PESOS MCTE (\$101.500) para el segundo hijo que tenga el trabajador.
- c) Para el primer año de vigencia de la convención NOVENTA Y UN MIL CIENTO PESOS MCTE (\$91.100) para el tercero y siguientes hijos que tenga el trabajador.

Este auxilio solo se otorgará cuando quede acreditado que el hijo pertenece a la esposa o compañera que aparezca registrada como tal en los documentos oficiales de la Empresa. En todo caso, este auxilio solamente se pagará una vez al año.

El presente auxilio será cancelado al trabajador en el octavo (8) mes de gestación de la esposa o compañera del Trabajador, previa certificación de este hecho expedida por los médicos tratantes de las EPS; dos (2) meses después de efectuado este pago, el trabajador deberá acreditar el nacimiento del hijo.

Si vencido el término anterior, el trabajador no ha acreditado el nacimiento del hijo, la Empresa procederá a descontar de sus salarios el valor total de esta prestación por haber perdido el derecho a dicho auxilio.

**ARTÍCULO 18. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.**

La Empresa auxiliará a los Trabajadores para el primer año de vigencia de la convención con CUATROCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$485.567) y otorgará préstamos hasta completar un valor de UN MILLON CIENTO CUATRO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$1.104.854) para el primer año de vigencia, en los siguientes casos de grave calamidad doméstica comprobada y causada por:

- 1) Muerte de la esposa o compañera del Trabajador que aparezca registrada como tal en los documentos oficiales de la Empresa.
- 2) Muerte de algún hijo legítimo o natural del Trabajador por el cual reciba el pago del Subsidio Familiar y de aquellos que por tener una edad entre los 12 y 14 años cumplidos no disfrutan del Subsidio Familiar.

La Empresa auxiliará a los Trabajadores con la suma de TRESCIENTOS CUARENTA MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MCTE (340.952) para el primer año

FAL

de vigencia y concederá préstamos hasta completar el valor de SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$779.499) para el primer año de vigencia de la Convención, en los casos de muerte del padre o madre del trabajador y éste deberá acreditar el parentesco.

Cuando en la Empresa trabajen dos o más hermanos, este auxilio se otorgará solamente a uno de los Trabajadores.

Los auxilios por nacimiento o muerte de hijos legítimos o naturales del Trabajador en la esposa o compañera registrada como tal en los documentos de la Empresa solamente son acumulables para ser cobrados ambos, si la muerte ocurre después de quince (15) días contados a partir del nacimiento. Si la muerte ocurre en tiempo menor, solo se pagará un auxilio, el de muerte.

Para gozar de las prestaciones consignadas en este Artículo, deberá el Trabajador formular la respectiva solicitud dentro de los quince (15) días siguientes a la defunción. El Trabajador que tenga menos de un (1) año de estar prestando servicio en la Empresa, tendrá derecho al auxilio y el préstamo se otorgará de acuerdo al respaldo económico que tenga el Trabajador en ese momento dentro de la Empresa.

**ARTÍCULO 19. AUXILIO POR VIUDEZ.** La Empresa auxiliará a la esposa o compañera inscrita como tal en los documentos oficiales de ésta con un auxilio por muerte y entierro por un total de UN MILLON DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS SEISCIENTOS DOS PESOS MCTE (\$1.246.602) para el primer año de vigencia de la Convención, los cuales se pagarán el tercer día después de ocurrida la muerte.

**PARÁGRAFO:** Si el Trabajador fallecido no tuviere esposa o compañera, éste auxilio será cancelado a los hijos menores de edad dependientes del Trabajador y que estén registrados en los libros de la Empresa.

**ARTÍCULO 20. AUXILIO ESCOLAR.** La Empresa auxiliará a sus Trabajadores con la suma que más adelante se especifica, por cada hijo menor de veinte (20) años que se encuentre estudiando primaria o bachillerato diurno, en establecimientos debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, o con licencia de funcionamiento del mismo Ministerio, pero en este último caso el Trabajador debe comprobar ante la Empresa para tener derecho al Auxilio, que no le ha sido posible matricular al hijo o hijos, para los cuales solicita el auxilio en establecimientos debidamente aprobados por el Ministerio y que funcionen dentro del perímetro urbano de Palmira o dentro del Corregimiento en donde viva la familia del Trabajador.

La comprobación consiste en tres (3) certificados sobre falta de cupo, expedidos por establecimientos de los antes nombrados.

Fk

No obstante lo anterior, si la Empresa encuentra un establecimiento debidamente aprobado por el Ministerio mencionado, que se acomode a las circunstancias económicas del Trabajador, y que funcione dentro del perímetro urbano de Palmira o dentro del Corregimiento donde vive la familia del Trabajador solicitante, podrá exigir que el hijo o hijos de éste se matriculen en dicho establecimiento para conceder el auxilio.

En ambos casos el Trabajador debe demostrar con el correspondiente certificado escolar, que el hijo está estudiando.

Los auxilios serán los siguientes:

- a) Para Grado cero y primera durante el primer año de vigencia de la convención SESENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$63.367).
- b) Para primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto años de bachillerato, durante el primer año de vigencia de la convención NOVENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$93.788).
- c) La Empresa adjudicará VEINTE (20) becas anuales por valor de DOSCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA NUEVE PESOS MCTE (\$293.359) durante el primer año de vigencia de la Convención, para los hijos de los trabajadores que estén cursando bachillerato, por estricto concurso, siendo requisito, la inscripción al concurso con un (1) mes de anticipación a la fecha fijada por la Empresa para el mismo. La edad tope para participar en el concurso será de veinte (20) años en la fecha de inscripción.
- d) La Empresa también adjudicará, con los mismos requisitos anteriores, QUINCE (15) becas semestrales de TRESCIENTOS SETENTA Y UN MIL NOVECIENTOS DIECINUEVE PESOS MCTE (\$371.919) para el primer año de vigencia, a los hijos de los Trabajadores que cursen estudios universitarios, carreras técnicas o intermedias, exceptuando la edad tope como requisito.

La Empresa adjudicará a sus Trabajadores que cursen estudios de bachillerato o universitarios nocturnos en establecimientos aprobados por el Ministerio de Educación Nacional siempre y cuando estos estudios no interrumpan o dificulten sus labores habituales, CINCO (5) becas anuales de DOSCIENTOS VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTISIETE PESOS MCTE (\$228.227) para el primer año de la convención, las cuales serán otorgadas por concurso previa inscripción de los trabajadores aspirantes con un (1) mes de anticipación a la fecha señalada por la Empresa para el mismo.

Estos auxilios serán pagaderos una sola vez cada año, excepto las 15 becas universitarias referidas en el literal d) cuyo pago se hará semestralmente. Si se comprobare que el Trabajador ha hecho fraude a la Empresa para dar destino distinto a estos auxilios, ésta queda autorizada para deducir de los salarios del Trabajador, el valor recibido por este concepto.

JAC

**ARTÍCULO 21. SERVICIO MEDICO Y DROGAS PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES.** La Empresa dará servicio gratuito de consulta médica y asumirá el setenta por ciento (70 %) del valor de las drogas recetadas, exámenes de laboratorio y biopsias, radiografías y endoscopia ordenadas a las siguientes personas dependientes del Trabajador:

1. A la esposa o compañera del Trabajador que aparezca registrada como tal en los documentos oficiales de la Empresa.
2. A los hijos legítimos o naturales del Trabajador por los cuales reciba el pago del subsidio familiar y de aquellos que por tener una edad entre los 12 y 14 años máximos cumplidos, no disfruten de dicho subsidio.

Los servicios anteriores se concederán a los Trabajadores que tengan doce (12) meses o más de estar vinculados a la Empresa y siempre y cuando dichos servicios hayan sido recetados, practicados u ordenados por el médico o médicos oficiales de la Empresa. En el caso de que la E.P.S. o la entidad que la reemplace asuma este servicio, en mayor o menor cuantía, cesará la presente obligación para la Empresa.

**ARTÍCULO 22. HIGIENE Y SALUBRIDAD.** La Empresa mantendrá estricto cumplimiento de las normas de Higiene y Salubridad en los desvestideros, servicios sanitarios y lavadero. En el caso del personal de corte la Empresa se compromete a mantener el suministro de agua potable durante la jornada laboral en tanques de acero inoxidable en cada frente de corte, cuando por problemas del acueducto de Palmira no se disponga de agua potable en esa ciudad.

**PARÁGRAFO:** Así mismo, la Empresa dotará de botiquines de Primeros Auxilios provistos de acuerdo con las recomendaciones de las EPS o ARL en todas las áreas de la Empresa.

Para atender este Servicio el Sindicato suministrará candidatos entre los mismos Trabajadores para ser enviados a recibir el curso de los Primeros Auxilios a la Entidad Promotora de Salud o entidad que lo realice hasta por un máximo de dos (2) Trabajadores por área.

La Empresa reconocerá con el salario básico respectivo el tiempo que dure dicha capacitación.

Igualmente, la Empresa remunerará con el salario básico respectivo a los miembros del comité de Higiene y Seguridad que participen en las reuniones programadas por la Empresa para tal fin.

**ARTÍCULO 23. CONSULTORIO MÉDICO.** La Empresa mantendrá a disposición de las E.P.S. el consultorio médico para servicio de los Trabajadores dentro del horario de siete (7 A. M.) a diez (10 A.M.).

JAT

Una vez terminada la totalidad de la consulta el personal de campo que no sea incapacitado, será transportado a su sitio de trabajo, remunerándose este tiempo con el salario básico.

También se le reconocerá con el salario básico el tiempo que dure la consulta. En caso de que alguna reforma de la E.P.S. represente la disolución del consultorio industrial, la Empresa y el Sindicato estudiarán la forma de continuar este servicio.

**ARTÍCULO 24. PAGO DE INCAPACIDADES POR CUENTA DE LAS E.P.S.** A partir de la firma de la presente Convención, la Empresa continuará pagando, por cuenta de las E.P.S., las incapacidades cuyo pago corresponde a esas entidades, siempre y cuando las mismas entidades cancelen a la Empresa el valor de estas incapacidades dentro de las siete (7) semanas siguientes a aquella en que le fue pagada la incapacidad al Trabajador. Si la E.P.S. no cumple oportunamente los reembolsos dentro del término estipulado, la Empresa dará aviso escrito al Sindicato sobre éste incumplimiento y continuará pagando las incapacidades hasta por doce (12) semanas y vencido este último plazo, si la E.P.S. no se pone al día con la Empresa en sus reembolsos, por concepto de las incapacidades pagadas por la Empresa, esta suspenderá el pago de dichas incapacidades hasta que la E.P.S. cumpla con sus obligaciones de reembolsar a la Empresa las sumas pagadas por ésta en razón de las incapacidades.

**ARTÍCULO 25. INCAPACIDADES QUE NO PAGA LA E.P.S.** La Empresa continuará pagando los tres (3) primeros días de incapacidad que en la actualidad no paga la E.P.S. en los casos de enfermedad no profesional, previa la presentación del correspondiente certificado médico de la E.P.S.

Cuando el certificado sea expedido por el médico de la E.P.S. que atiende en el consultorio de la Empresa, éste deberá entregarse el mismo día en la oficina de Recursos Humanos y Servicios de la misma pues de lo contrario el trabajador perderá el derecho a esta prestación.

**ARTÍCULO 26. PERMISOS REMUNERADOS PARA CITAS MEDICAS CON ESPECIALISTAS.** La Empresa reconocerá permisos remunerados para citas médicas con especialistas de la E.P.S., siempre y cuando los Trabajadores que acudan a tales citas interrumpen labores y no gocen de incapacidad. Por la razón anterior la Empresa pagará a sus Trabajadores un (1) día del salario básico respectivo, en la fecha en que concurra a la cita con el especialista. Se incluyen dentro de este beneficio las citas para exámenes de laboratorio que requiera indispensablemente la presencia del Trabajador y además las citas para Rayos X.

Para disfrutar de éste beneficio el Trabajador deberá informar por anticipado a su Jefe inmediato, excepción hecha del caso en que entre la concesión de la cita y la fecha de esta no medie jornada laboral.

Así mismo, el Trabajador queda en la obligación de comprobar la concurrencia a la cita, el haberse presentado oportunamente y la hora en que esta concluyó.

**ARTÍCULO 27. PERMISOS REMUNERADOS PARA TRABAJADORES POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES.** La Empresa concederá en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consaguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles.

El número de días de licencia y el grupo familiar aquí establecido podrá variar si la ley así lo determina.

El trabajador tiene la obligación de demostrar ante la Empresa mediante autoridad competente el fallecimiento del familiar, dentro de los treinta (30) días siguientes al suceso.

**ARTÍCULO 28. PERMISOS NO REMUNERADOS PARA LOS TRABAJADORES.** La Empresa concederá permisos no remunerados a aquellos trabajadores que demuestren la necesidad de tales permisos, siempre y cuando sean solicitados ante el jefe inmediato autorizado por la Empresa en cada área de operación, con anterioridad a la fecha en que vayan a disfrutarlo los Trabajadores.

**ARTÍCULO 29 PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.** La Empresa concederá a sus Trabajadores préstamos, por los conductos establecidos, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Estos préstamos se harán en forma oportuna.

**ARTÍCULO 30. ZAPATOS OVEROLES Y CAMISAS.** Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará dos ( 2 ) dotaciones al año semestralmente, en los primeros quince (15) días de los meses de Febrero y Agosto, quedando así: Primer semestre del año dos (2) camisas de manga larga, un (1) pantalón y un (1) par de guayos, para el segundo semestre del año una (1) camisa de manga larga, 2 pantalones, un (1) par de guayos y para el personal de fábrica y talleres un (1) par de botas de caucho con puntera, y para el personal de Equipo móvil y Campo un par de botas de caucho sin puntera. Al personal que por razón de su oficio lo requiera y que haga la solicitud correspondiente con la debida anticipación a la entrega de la dotación respectiva, la Empresa les suministrara botas impermeables a cambio de guayos.

JAC

El no uso de tales prendas en las actividades de la Empresa acarreará la pérdida de este suministro en el semestre siguiente. En ningún caso la Empresa estará obligada a dar las tres (3) dotaciones de que habla la Ley. La causación de esta prestación es por período vencido así: Treinta (30) de Junio y Veinte (20) de Diciembre de cada año.

En consecuencia, solo los Trabajadores que en las fechas mencionadas estén al servicio de la Empresa, tendrán derecho a esta prestación, aunque la entrega física de dichas prendas sea posterior a la fecha de causación.

La Empresa garantiza que la dotación será de buena calidad.

**ARTÍCULO 31. DOTACIÓN DE GUANTES, LIMAS, PONCHO, RECIPIENTES PLÁSTICOS Y DULCEABRIGOS.** Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará a los corteros de caña quince (15) pares de guantes largos de cuero por cada año de vigencia. Así mismo, la Empresa entregará, durante la vigencia de la presente Convención una lima a cada cortero de caña, cada vez que completé Doscientos cincuenta (250) toneladas de caña cortadas por él. Igualmente al personal de Ministra la Empresa le entregará durante la vigencia de ésta Convención una (1) lima cada dos meses.

Para los Trabajadores de corte, ministra, equipo móvil, guardavías y ayudantes de topografía la Empresa entregará a cada uno de ellos un poncho impermeable durante la vigencia de la Convención.

La Empresa suministrará por la vigencia de la Convención a los Trabajadores de corte y ministra tres (3) metros de dulceabrigo y para el resto de Trabajadores dos (2) metros de dulceabrigo.

La Empresa suministrará dos (2) recipientes plásticos de un galón para el personal de ministra, equipo móvil, guardavías, fábrica y talleres, por el término de la vigencia de la Convención y dos (2) recipientes plásticos de dos (2) galones para el personal de corte.

**ARTÍCULO 32. PRIMA EXTRA DE NAVIDAD Y ANTIGÜEDAD.**

La Empresa pagará a sus trabajadores una prima extra de Navidad y Antigüedad, así:

AÑOS CUMPLIDOS	DIAS DE PRIMA A PAGAR	SALARIO FIJO
1	3	
2	7	
3	10	
4	13	
5	21	
6	26	

FC

7	26
8	26
9	26
10	27
11	28
12	29
13	30
14	31
15	33
16	33
17	34
18	35
19	36
20 o más	38

Esta prima se pagará a los Trabajadores que se encuentren vinculados laboralmente a la Empresa en el correspondiente mes de Diciembre, junto con la Prima de Servicios del respectivo segundo semestre. Estas primas se pagarán en los primeros diez (10) días del mes de Diciembre.

**ARTÍCULO 33. PRIMA EXTRA DE VACACIONES.** La Empresa reconocerá una prima extra de vacaciones de DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL SETECIENTOS VEINTIUN PESÓS MCTE (\$232.721) para el primer año de vigencia de la Convención, por cada turno completo de ellas que se disfrute.

Si por disposición de la Empresa el Trabajador saliere a disfrutar más días de los que corresponden a un turno completo, la Empresa pagará en forma proporcional el valor absoluto aquí pactado por los días adicionales.

Parágrafo 1. El Trabajador que en vigencia de su Contrato no pueda disfrutar de sus vacaciones por orden o decisión de la Empresa también tendrá derecho a recibir esta prima. Igualmente se pagará a los Trabajadores que se desvinculen de la Empresa y tengan derecho a uno o varios periodos completos de vacaciones no disfrutadas.

Parágrafo 2. La prima extra de vacaciones será necesariamente tenida en cuenta para ser imputable a buena cuenta en el evento que el gobierno resuelva legislar sobre ésta prima especial de vacaciones.

**ARTÍCULO 34. CASINO.** Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa mantendrá en el Casino utensilios necesarios para su funcionamiento y conservará sus dependencias dentro de las normas higiénicas exigidas por el Ministerio de Salud Pública para esta clase de locales.

FX

La Empresa otorgará un auxilio de UN MILLON CUATROCIENTOS CATORCE MIL PESOS MCTE (\$1.414.000) mensuales para el primer año de vigencia de la Convención, con destino al Casino y deberá exigir al Contratista que preste sus servicios los siete (7) días de la semana, salvo orden en contrario y la Empresa y el Sindicato velarán porque la alimentación sea buena.

El Sindicato podrá solicitar la remoción del Contratista y/o la suspensión temporal o definitiva de dicho auxilio, previa comunicación de su Junta Directiva, a la Empresa, en la cual compruebe el incumplimiento del Contratista en cualquiera de sus obligaciones contractuales.

**ARTÍCULO 35. RÉGIMEN DE VIVIENDA.** La Empresa, durante la vigencia de la presente Convención, incrementará, en la medida de sus posibilidades económicas y legales, los aportes necesarios para el plan de vivienda de sus Trabajadores.

**ARTÍCULO 36. DEPORTES.** Se constituirá una junta de deportes con la participación de representantes de la Empresa y de los Trabajadores, encargada de coordinar, dirigir y planificar todas las iniciativas deportivas, tendientes a incrementar el deporte entre los Trabajadores y sus hijos.

La Empresa auxiliará la actividad deportiva, tomando como base para ello los planes consistentes y concretos presentados por la junta de deportes y exigirá el cumplimiento de estos planes.

### CAPÍTULO III RÉGIMEN SINDICAL

**ARTÍCULO 37. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.** La Empresa concederá permisos sindicales remunerados en los siguientes casos:

- a) A los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, al Comité Sindical de la Empresa y la Comisión de Reclamos de la misma, cuando tengan que hacer reclamos, ante los funcionarios del Trabajo o comisiones sindicales hasta por un total de veinte (20) días al mes.
- b) Para asistir a congresos o asambleas federales, plenums Departamentales, dentro del Departamento del Valle, desde un (1) día antes hasta un (1) día después del evento respectivo, dentro de los términos que señale la ley.
- c) Para asistir a congresos o asambleas federales, plenums Departamentales y Nacionales que se celebren fuera del Departamento del Valle, desde dos (2) días antes y hasta dos (2) días después del evento, dentro de los términos que señale la ley.
- d) Para asistir un delegado del Sindicato, hasta por un máximo de treinta (30) días, por una sola vez cada año, a congresos internacionales organizados por las entidades de segundo o tercer grado a que esté afiliado el Sindicato.

e) Para asistir un delegado del Sindicato hasta por un máximo de sesenta (60) días una sola vez cada año, a cursos sindicales organizados por las entidades de segundo o tercer grado a que esté afiliado el Sindicato. El anterior permiso es acumulable durante el año siguiente, cuando en el año anterior no haya sido disfrutado.

Los permisos remunerados anteriores, serán concedidos y pagados con el salario básico del respectivo Trabajador; así mismo, a partir de la firma de la presente Convención, se computarán como trabajados.

**ARTÍCULO 38. PERMISOS SINDICALES NO REMUNERADOS.** La Empresa concederá permisos de carácter sindical no remunerados a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, al Comité Sindical de la Empresa y a la Comisión de Reclamos de la misma, previa solicitud por escrito dirigida al Jefe de Recursos Humanos y Servicios y presentada con anterioridad a la fecha en que haya de disfrutarse el permiso.

La Empresa concederá un permiso no remunerado hasta por el término de un (1) año a un miembro del Sindicato, para cursos sindicales, por cada año de vigencia de la Convención.

Todos los permisos que anteceden, se entienden concedidos para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar y Afines y Similares "SINTRAICAÑAZUCOL".

**ARTÍCULO 39. FUERO SINDICAL.** A partir de la firma de la presente Convención, la Empresa reconocerá doce (12) fueros sindicales, dentro de los cuales gozarán los miembros de la Junta Directiva, su Comité Sindical de la Empresa y la Comisión de Reclamos. Estos miembros serán elegidos y removidos, por la Junta Directiva o la Asamblea General de Delegados del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar y Afines y Similares "SINTRAICAÑAZUCOL". Los fueros contemplan todas las garantías y limitaciones que consagra la Ley para estos casos.

#### **CAPITULO IV RÉGIMEN DE SALARIOS**

**ARTÍCULO 40. SALARIO BASE PARA EL PAGO DE DOMINICAL O FESTIVO.** La Empresa pagará a los Trabajadores los dominicales y festivos señalados por el Código Sustantivo del Trabajo, con una suma igual al salario ordinario.

La Empresa pagará a los Trabajadores el trabajo en Domingo y día de Fiesta con el recargo que establece la Ley.

Para los Trabajadores que por razón de su oficio que deban laborar permanentemente los días Domingos o días de Fiesta, se acepta lo que ordene la Ley. Se entiende por labor permanente cuando el Trabajador labore más de cuatro (4) domingos seguidos.

JAL

La Empresa se compromete a no citar a un Trabajador en día domingo o día de Fiesta por tiempo menor de cuatro (4) horas. En caso que el Trabajador labore únicamente cuatro (4) horas la Empresa le pagará esas cuatro (4) horas con el recargo de Ley y las otras cuatro (4) no trabajadas, como turno devuelto, es decir, con el salario básico.

**ARTÍCULO 41. SALARIO BASE PARA VACACIONES.** La Empresa reconocerá y pagará las vacaciones a sus Trabajadores con una suma igual al promedio de salario que hubieren devengado durante el año inmediatamente anterior al momento en que se otorgue la prestación, incluyendo en este promedio el valor de las horas extras. Para efectos de la liquidación de las vacaciones y para establecer la fecha de causación de éstas, no se descontará el tiempo perdido, o sea que el promedio se obtendrá por los días trabajados. Para aquellos Trabajadores que no hayan laborado ningún día del año inmediatamente anterior al momento en que se otorgue la prestación, el salario base para la liquidación de la misma, será el básico respectivo.

Cuando un Trabajador salga a disfrutar vacaciones y estas se inicien anteceditas por un día festivo, ese día se reconocerá con igual salario promedio diario con el que se liquidó las vacaciones; el mismo procedimiento se aplicará cuando las vacaciones terminen en un día festivo o domingo.

#### **ARTÍCULO 42. AUMENTO DE SALARIOS.**

a) **BÁSICOS.** A partir del Veintiocho (28) de Abril de 2018, la Empresa aumentará los salarios básicos actuales en MIL DOSCIENTOS PESOS MCTE (\$1.200) diarios; estos nuevos salarios regirán durante el primer año de vigencia de la presente Convención.

b) **INCENTIVOS:** La Empresa pagará los siguientes incentivos, para labores varias de cultivo:

**Riego:** Los trabajadores que ejecuten esta labor recibirán un incentivo de DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$2.485) por día para el primer año de vigencia de la Convención.

**Fumigación:** La Empresa pagará un incentivo de TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$358) durante el primer año de vigencia de la Convención, por cada bombada aplicada dentro de las normas de la Empresa. Se entiende que esta labor se ejecuta con bomba de espalda manual de cinco (5) galones de capacidad y una sola boquilla, aplicándose aproximadamente 11 bombadas por plaza.

**Palazón:** La Empresa pagará un incentivo de TRESCIENTOS TRES PESOS MCTE (\$303) para el primer año de vigencia de la Convención por cada cuadra palada. Se entiende por cuadra palada el surco, la calle, la cabecera y el pie de surco.

FR

**Resiembra:** La Empresa pagará un incentivo de TRESCIENTOS TRES PESOS MCTE (\$303) para el primer año de vigencia de la Convención por cuadra de toda clase de resiembra, exceptuando el macollo.

**D) PRIMA PARA OPERARIOS DE COSECHADORA, ALZADORA, TRANSPORTE DE CAÑA Y CADENEO.**

A partir de la vigencia de esta convención la prima para operarios de Cosechadora, Alzadora, Transporte de caña y cadeneo será la siguiente: Para el PRIMER año de vigencia de la Convención:

	Valor Tonelada Cumplimiento Estándar al 100%
Cosechadora	\$292
Alzadora	\$159
Transporte	\$292
Cadenero	\$205

Esta prima sustituye las horas extras, por compensación, en razón de que las partes, al fijar los salarios básicos y los aumentos, tuvieron en cuenta para computar los recargos legales por estos conceptos.

La prima de transporte y los salarios básicos tendrán el incremento legal del 35% por concepto de recargo de trabajo nocturno, cuando esta labor se efectúe dentro del horario nocturno.

Esta prima regirá mientras se empleen las cosechadoras Austoff 8800, los tractores Dumper 300B, los tractores Case 9130, 280, Magnum 215, los carretones HD 12000, las alzadoras Lacane u otro tipo de modelos y marcas que tenga las mismas características en cuanto a velocidad, capacidad y/o rendimiento.

Para el primer año de vigencia de esta Convención el salario básico para operarios de transporte, operarios de alzadoras de caña y apuntadores de caña será de TREINTA Y UN MIL NOVENTA PESOS MCTE (\$31.090) por día.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando la Empresa pague o reconozca a sus Trabajadores prestaciones legales y/o convencionales con el salario promedio, esta les garantiza que dicho salario promedio en ningún caso será inferior al salario básico respectivo del trabajador.

## CAPITULO V

### VARIOS

**ARTÍCULO 43. HORARIO DE TRABAJO Y TRANSPORTE DE PERSONAL.** La Empresa se regirá por los horarios de trabajo actualmente existentes. Sin embargo, los

horarios podrán ser modificados, dando aviso con no menos de quince (15) días de anticipación, salvo en los casos de ensanche o fuerza mayor. En los demás casos el cambio estará sujeto a los procedimientos que establezca la ley.

Para el personal de fábrica, talleres y administración, el recorrido actual por la carrera 24 gira en la calle 18 y luego cruza en la avenida 19 para empalmar con el recorrido actual. En la carrera 28 con calle 65 continúa por la carrera 28 hasta encontrar la calle 69 y gira por esta hasta intersectar la carrera 31 y luego voltea a seguir la ruta actual.

El horario de salida de los vehículos estará de acuerdo con el recorrido de los mismos, en orden a garantizar la llegada a los sitios de trabajo en las horas señaladas por la Empresa.

La Empresa permitirá única y exclusivamente que en el primer recorrido del día, los trabajadores aborden el bus por fuera de los paraderos, sin que esto implique cambiar la ruta del vehículo y la hora de llegada a los paraderos establecidos.

**PARÁGRAFO:** La Empresa no programará trabajos para los días 25 de Diciembre y 1° de Enero, salvo fuerza mayor, caso fortuito o estado de emergencia no provocado por la Empresa, casos en los cuales podrá programar el trabajo de aquel personal que requiera para afrontar la situación respectiva. No obstante lo anterior, la Empresa programará siempre en estos días, al personal que por razón de su oficio sea indispensable para garantizar las seguridades mínimas de la Empresa.

Cuando la Empresa opte por conceder permiso a sus Trabajadores los días 24 y 31 de diciembre, lo hará para todo el personal, con las excepciones señaladas en este mismo artículo.

**ARTÍCULO 44. CESANTÍAS PARCIALES.** La Empresa se compromete a cancelar el valor de los anticipos parciales de cesantías a aquellos Trabajadores que lo soliciten, dentro de un plazo no mayor a sesenta (60) días, contados a partir del momento en que la Empresa reciba la documentación completa; dentro de dicho plazo la Empresa deberá practicar la correspondiente visita de inspección y gestionará la aprobación del Ministerio del Trabajo, sin que dicho término se amplíe. En los casos de anticipo de cesantía para construcción en lote propio o de su cónyuge o para ampliación, reparación o mejoras de la vivienda de propiedad del Trabajador o su cónyuge, el Abogado de la Empresa determinará el documento que debe acreditar la propiedad del inmueble, tratando en todo caso de gravar en la menor forma posible al Trabajador. Los compromisos y requisitos contenidos en este Artículo empezarán a regir desde la firma de la presente Convención.

**ARTÍCULO 45. TURNOS DEVUELTOS.** Cuando por disposición de la Empresa un Trabajador sea citado a trabajar y sea devuelto por no haber trabajado, la Empresa le pagará el salario básico respectivo a que tiene derecho por ese día, y no se tendrá en cuenta para el promedio del dominical.

HC

**ARTÍCULO 46. CURSOS DEL SENA.** Dentro de los cupos a que está obligada conforme a la ley, la Empresa dará la primera opción a los hijos de los Trabajadores que eleven la solicitud respectiva, siempre y cuando se acoja al marco de las especialidades en que esté interesada la Empresa.

Si por razones académicas o por otras circunstancias el candidato fuere rechazado, la Empresa queda en libertad para llenar estos cupos.

**ARTÍCULO 47. BENEFICIO PARA LOS JUBILADOS.** La Empresa otorgará a sus jubilados, la totalidad de beneficios pactados en esta Convención para sus Trabajadores, en la forma que establece la Ley, (servicio médico, drogas, auxilio para intervenciones quirúrgicas y auxilios para útiles y educación), de acuerdo a normas legales que fueren de obligatorio cumplimiento.

**ARTÍCULO 48. CAMPO DE APLICACIÓN.** La presente Convención Colectiva se aplica a los Trabajadores de la Empresa sean o no Sindicalizados salvo que renuncien expresamente por escrito a sus beneficios.

**ARTÍCULO 49. CUOTAS POR BENEFICIO DE CONVENCIÓN.** Los primeros quince (15) días del valor del aumento pactado en esta Convención serán deducidos a los Trabajadores en cada uno de los años de vigencia de la misma.

Estos valores serán deducidos únicamente a los Trabajadores Sindicalizados y serán entregados por la Empresa, al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar y Afines y Similares.

Para el Trabajador o los Trabajadores no sindicalizados a "SINTRAICAÑAZUCOL", la cuota por beneficio de la Convención es la establecida en el artículo 39 Decreto 2351 de 1.965 y en el Decreto Reglamentario 1373 de 1.966 artículo 12, a menos que renuncien expresamente a los beneficios de la Convención.

**ARTÍCULO 50. DIA DE PAGO PARA EL PERSONAL.** La Empresa continuará pagando en los lugares habituales los salarios a todos sus trabajadores el día Jueves de cada semana, a partir de la una (1:00) p.m.

**ARTÍCULO 51. INCAPACIDAD EN DIA DOMINGO.** Cuando el Trabajador sea incapacitado un día domingo después de laborar la semana completa, se le pagará el dominical a que tenga derecho. Si ha perdido el derecho al dominical, tampoco le será pagada la incapacidad por ese día, salvo que el caso sea por accidente de trabajo.

File

**ARTÍCULO 52. INSCRIPCIÓN DE LA ESPOSA O COMPAÑERA DEL TRABAJADOR.** Se considera como inscrita la esposa o compañera que figura actualmente como tal en los documentos oficiales de la Empresa.

En casos especiales se podrá cambiar la beneficiaria o compañera del Trabajador previo acuerdo entre el Sindicato y la Empresa que justifique moralmente este cambio.

**ARTÍCULO 53. VIGENCIA.** La presente Convención tendrá una vigencia de doce meses, contados desde el día veintiocho (28) de Abril de dos mil dieciocho (2018) hasta el día veintisiete (27) de Abril del año dos mil diecinueve (2019).

**ARTÍCULO 54. FOLLETOS DE LA CONVENCION.** Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención la Empresa ordenará la impresión de 200 folletos con el texto de la misma los que serán distribuidos entre los Trabajadores para que ellos conozcan sus derechos convencionales. Dentro del número de folletos a imprimir se incluyen 50 folletos para la Junta Directiva Nacional de "Sintraicañazucol".

Finalmente las partes dejan expresa constancia de la cordialidad y buen ánimo que reinaron durante la Etapa de Arreglo Directo, y aspiran a que el acuerdo al cual han llegado, fortalezcan las relaciones de la Empresa con sus colaboradores y con el Sindicato.

Se extiende original y seis copias, para las partes y para cumplir el depósito que ordena la Ley, ante el Ministerio de Trabajo.

Y para que conste lo anterior, se firma la presente Convención en el día de hoy, veintiocho (28) de Abril de 2018, una vez leída y aprobada en todas sus partes.

**Por la Empresa:**

Dr. Gustavo A. Canizales E.

Dr. Jaime Toro Montoya

**Por el Sindicato:**

Sr. Fhanor José Camacho Díaz

Sr. Hector Elcir Duque Osorio

FT

### ACTA ADICIONAL

En Palmira, a los veintiocho (28) días del mes de Abril de 2018, por una parte el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar y Afines, y Similares "SINTRAICANAZUCOL", quién representa a los Trabajadores de la Empresa y representada en este Acto por los negociadores de la Convención Colectiva de Trabajo, quiénes actúan en esa calidad y se identifican al final de este acuerdo; y por otra parte, CENTRAL TUMACO S.A. EN LIQUIDACION, representada por los negociadores de la Convención Colectiva, acordada con ocasión de la presentación de un Pliego de Peticiones, dejamos constancia del acuerdo adicional al que hemos llegado con ocasión de la negociación colectiva y que en especial consta de las siguientes cláusulas, así:

**PRIMERA:** Las partes ratifican y hacen constar que el régimen de prestaciones extralegales tradicionalmente convenido en las Convenciones Colectivas nunca ha constituido salario para ningún efecto legal. En efecto se trata de auxilios ocasionales como ANTEOJOS, INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS, NACIMIENTOS, MUERTE, TRANSPORTE, ENTIERRO, ESCOLARES, SERVICIO MÉDICO, CONSULTORIOS, HIGIENE, DOTACIONES, ETC. En especial nunca han constituido salario y en efecto lo ratifica AUXILIOS HABITUALES, como la prima extra de Navidad y antigüedad, la de vacaciones y los auxilios para alimentación en dinero o en especie o la alimentación a bajo precio.

**SEGUNDA:** Las partes hacen constar que ratifican el que las prestaciones extralegales convencionalmente pactadas no tendrán el carácter de salario para ningún efecto legal, ni nunca lo han tenido; sin esa condición no se hubiesen acordado.

**TERCERA:** El presente acuerdo, a pesar de constituir un Acta adicional, hace parte de la Convención Colectiva.

**Por la Empresa:**

Dr. Gustavo A. Canizales E.

Dr. Jaime Toro Montoya

**Por el Sindicato:**

Sr. Fhanor José Camacho Díaz

Sr. Hector Elcir Duque Osorio