

ABRIL 13 2016

Bo. N.º 68202

 <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

CONVENCIÓN

**Dirección Territorial de VALLE DEL CAUCA**  
**Inspector de Trabajo CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS**  
 Número 0013-16 CAMH

<b>CIUDAD:</b>	<b>PALMIRA</b>	<b>FECHA:</b>		<b>HORA</b>	<b>3:30 PM</b>
----------------	----------------	---------------	--	-------------	----------------

**DEPOSITANTE**

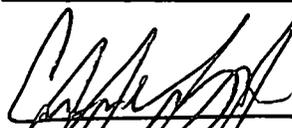
<b>NOMBRE</b>	<b>MAURICIO ANDRES BEJARANO</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>16.277.490</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>SUPLENTE REPRESENTANTE LEGAL CASTILLA COSECHA S.A</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>CARRERA 1 N° 24-56 EDIFICIO BELMONTE SANTIAGO DE CALI VALLE</b>		
<b>No. TELÉFONO</b>	<b>(5-2)3920300</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>imptosriocas@riopaila-castilla.com</b>

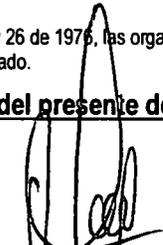
**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<input type="checkbox"/> Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/> Contrato Sindical
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>Castilla - Cosecha S.A.</b>			
<b>Y</b>	<input type="checkbox"/> Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Trabajadores	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>SINDICATO DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL VALLE DEL CAUCA "SINTRACORCVALC"</b>			
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>1 DE ABRIL DE 2016 AL 31 DE Marzo de 2020</b>			
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>280</b>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		<input type="checkbox"/> Nacional <input checked="" type="checkbox"/> Regional <input type="checkbox"/> Local
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>	<b>15</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.**

  
 CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS  
 Inspector de Trabajo PALMIRA VALLE

  
 MAURICIO ANDRES BEJARANO  
 El Depositante



**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL  
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE  
CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y  
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

2

Dirección Territorial de VALLE DEL CAUCA  
Inspector de Trabajo CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS  
Número 0013-16 CAMH

CIUDAD:	PALMIRA	FECHA:	9	4	2014	HORA:	3:30 PM
---------	---------	--------	---	---	------	-------	---------

**DEPOSITANTE**

NOMBRE	MAURICIO ANDRES BEJARANO		
No. IDENTIFICACIÓN	16.277.490		
CALIDAD	SUPLENTE REPRESENTANTE LEGAL CASTILLA COSECHA S.A		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 1 N° 24-56 EDIFICIO BELMONTE SANTIAGO DE CALI VALLE		
No. TELÉFONO	(5-2)3920300	Correo Electrónico	imptosriocas@riopaila-castilla.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	Castilla – Cosecha S.A.						
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL VALLE DEL CAUCA "SINTRACORCVLC"						
CUYA VIGENCIA ES	1 DE ABRIL DE 2016 AL 31 DE Marzo de 2020						
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	280	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	Regional	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		Local	<input type="checkbox"/>	15	

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.**

CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS  
Inspector de Trabajo PALMIRA VALLE

MAURICIO ANDRES BEJARANO  
El Depositante

9076520-  
Oficio No.0382

Palmira, 06 de abril 2016

SEÑOR  
REPRESENTANTE LEGAL  
SINDICATO SINTRACORCVLC  
SAN ANTONIO DE LOS CABALLEROS  
FLORIDA, VALLE

**ASUNTO:** Remisión Documentos

Para su conocimiento y fines pertinentes remito Constancia de Deposito No. 0013-16 CAMH del 06 de abril de 2016 " DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO" con vigencia del 01 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2020, suscrita entre el SINDICATO SINTRACORCVLC y la empresa CASTILLA COSECHA S A.

Atentamente,

  
CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS  
Inspectora de Trabajo

Anexo: ( 15) folios  
Copia:

Transcripción/ Elaboró: María Luisa G.  
Reviso/Aprobó: C.A. Mejia H.



# CASTILLA COSECHA

Palmira, Abril 04 de 2016

Señores  
Ministerio de Trabajo

**Referencia. Depósito de Convención.**

Para los efectos legales pertinentes nos permitimos adjuntar a la presente en original y triplicado convención colectiva suscrita entre la empresa Castilla Cosecha S.A., y el Sindicato de trabajadores del corte de caña de los departamentos del Valle del Cauca y Cauca – Sintracorvalc.

Respetuosamente,

  
Mauricio Andres Bejarano  
Suplente Representante Legal

  
Eliseo Garcia  
Presidente Sindicato



**CONVENCION COLECTIVA CELEBRADA ENTRE CASTILLA COSECHA S.A. Y EL  
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DE  
VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORCVLC"**

En Cali (Valle del Cauca), a los 22 días del mes de Marzo de dos mil dieciséis (2016), se reunieron en las instalaciones del club de ejecutivos, por una parte la compañía CASTILLA COSECHA S.A., representada por los Doctores RAMIRO MARIÑO, MAURICIO ANDRÉS BEJARANO DUQUE, GUILLERMO ACOSTA IZQUIERDO, MARIA FERNANDA GONZÁLEZ BELTRAN, CRISTHIAN FELIPE TORRES, LUIS ENRIQUE SAAVEDRA PARDO, ALFREDO AZUERO, GUSTAVO LOZADA ORTIZ, LUIS FELIPE GAVIRIA GIRALDO, con la asesoría del Dr. FRANCISCO LUIS ARANGO VALLEJO y por la otra parte la organización sindical de primer grado Gremial denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORCVLC" representados respectivamente por los Señores. ELISEO GARCIA, VICTOR SALOMON ERIRA TAINBUD, RIGOBERTO VELASCO, MARCIAL ANGULO HURTADO, MELQUISEDE GRANJA CUERO, principales, y los Señores FABIO LEDESMA SERNA, ANDRES GIOVANY PALACIOS BATALLA, JESUS MARIA TORRES TORRES, ROILAN OCORO RODRIGUEZ, ERIBERTO ZULETA RIOS, en calidad de suplentes, quienes tendrán la asesoría de los Dres. PEDRO PABLO MANYONA COPETE y MELANIO TORRES RIASCOS, todos con el fin de suscribir convención colectiva y hacer constar en ella los acuerdos a que llegaron durante la etapa de arreglo directo con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones aprobado por la asamblea general del sindicato, todos con debidos poderes, advirtiendo que una vez presentado el pliego de forma independiente, se iniciaron las negociaciones el día 04 de Febrero del 2016 y después de tres (3) reuniones iniciales realizadas entre la empresa y el presente sindicato, el mismo solicitó y la empresa no tuvo objeción alguna en continuar las negociaciones conjuntamente con el Sindicato Regional de Corteros de Caña "SINTRACORTEROS", quien igualmente tiene afiliados a la empresa y ambos tienen una representación mayoritaria equivalente a un 60% del número de trabajadores totales de la empresa. Por razones internas de los sindicatos el tercer sindicato no se encontró presente en la misma mesa de negociación pero ha adelantado negociaciones simultáneas en otra mesa con la empresa Castilla Cosecha. Las partes acuerdas que se suscribirán el texto convencional con cada uno de los sindicatos presentes, producto de la negociación conjunta. En virtud de lo anterior, las partes acuerdan resolver íntegramente el pliego de peticiones presentado y de esta manera el conflicto colectivo llegando a los siguientes acuerdos:

**CAPITULO I**  
**REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

La empresa CASTILLA COSECHA S.A tiene como objeto social la actividad agrícola encaminada principalmente al cultivo de la caña de azúcar y su aprovechamiento, actividad especializada y cuyo fin es entregar un producto en óptimas condiciones de calidad y rendimiento. El Sindicato de Trabajadores del Corte de Caña de los Departamentos de Valle del Cauca y Cauca "SINTRACORCVLC" es un sindicato de Gremio que vincula a los asociados con el propósito de buscar las mejores garantías de los trabajadores afiliados, cuya actividad principal es el corte manual de la caña de azúcar. Las partes han llegado a un acuerdo convencional reconociendo que las conversaciones han sido respetuosas y constituyen un esfuerzo mutuo para desarrollar relaciones obrero-patronales orientadas al bienestar de los trabajadores y la estabilidad de la Empresa. La Empresa y los trabajadores ratifican y asumen el compromiso de ser copartícipes activos en la continuidad de la compañía y para ello orientarán su gestión y labor, bajo los

*Ramiro*

*[Signature]*

*[Signature]*

principios de productividad, eficiencia, competitividad, modernización y bienestar social, para lograr y asegurar su posición de liderazgo en la actividad agrícola azucarera colombiana.

**ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** CASTILLA COSECHA S.A. reconoce al Sindicato de Trabajadores del Corte de Caña de los Departamentos de Valle del Cauca y Cauca "SINTRACORCVLC" con inscripción en el Ministerio de Trabajo y personería jurídica número 0004-12 de Enero 25 de 2012, como representante de los trabajadores por tanto, en lo referente a relaciones individuales o colectivas, aplicación y cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entenderá con los representantes del Sindicato en los términos y modo que establecen las leyes de la República. Igualmente la Empresa reconocerá a FESTRALVA C.T.C. como entidad de Segundo Grado y a la C.T.C. como entidad de tercer grado donde se encuentra afiliado el Sindicato.

## CAPITULO II REGIMEN CONTRACTUAL

**CAMPO DE APLICACIÓN.** La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de la Negociación del presente Pliego de Peticiones se aplicará únicamente a los trabajadores de la Empresa CASTILLA COSECHA S.A. afiliados a SINTRACORCVLC, que sean beneficiarios de la misma, de acuerdo con la ley. En ningún caso habrá duplicidad de beneficios.

**ARTICULO 2. PRIORIDAD DE LAS NORMAS CONVENCIONALES.** Las normas y derechos que se establezcan en esta convención colectiva de trabajo prevalecerá sobre cualquier estipulación en contrario que se llegare a establecer en los contratos individuales de trabajo o reglamentos de trabajo. Por lo tanto, la norma más beneficiosa al trabajador, aplicada integralmente, prevalecerá sobre cualquier otra.

**ARTICULO 3. ESTABILIDAD LABORAL:** Acogiendo el principio de Estabilidad, la empresa CASTILLA COSECHA S.A. mantendrá la modalidad de contrato laboral a término indefinido para quienes ya se vincularon en la iniciación de la compañía.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando un trabajador se pensione por vejez, podrá presentar la hoja de vida de un familiar para que previa evaluación y cumplimiento de requisitos, sea tenido en cuenta de acuerdo con las necesidades de personal de CASTILLA COSECHA S.A.

**PARÁGRAFO 2.** Por su parte el sindicato pondrá todo su empeño y capacidad para que sus afiliados mantengan una conducta de asistencia efectiva y apropiada con el fin que se cumplan las metas de producción y se reduzca el nivel de ausentismo.

**ARTICULO 4. CAPACITACION.** CASTILLA COSECHA S.A. procederá a capacitar a los trabajadores en el conocimiento de las obligaciones que surgen de una relación subordinada, los métodos de trabajo, conocimiento del reglamento de trabajo, salud ocupacional y en general en el mejor conocimiento entre las partes. En los dos meses siguientes a la firma del contrato individual de cada contrato esta capacitación será intensa pero con posterioridad se hará de una manera periódica. La capacitación tiene como propósito hacer conocer las diferencias de una relación no subordinada y asociada de la que viene el cortero a otra diferente como es el contrato individual de trabajo.

*Ruimec*

*PCJ*

## **REGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTICULO 5. COMITÉ OBRERO PATRONAL.** Con el fin de mantener un diálogo productivo las partes convienen en conformar un Comité Obrero Patronal integrado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la empresa con sus respectivos suplentes numéricos. El Comité tiene como función principal garantizar el derecho de defensa ante la eventual imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador. El comité tiene la facultad de reunirse una vez a la semana en forma ordinaria o extraordinariamente cuando las partes así lo acuerden. Los nombramientos de las personas que integran el Comité Obrero Patronal serán notificados a las partes dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firma de la presente Convención. Al producirse el cambio o retiro de cualquiera de los integrantes del Comité se efectuarán los ajustes respectivos, se notificará inmediatamente a las partes interesadas.

Cuando el trabajador cometiera una falta la empresa lo llamará a descargos, en diligencia en la que si así lo desea, el trabajador contará con la asesoría de hasta dos directivos sindicales. Si la empresa considera que debe imponer una sanción disciplinara, llevará el caso al Comité Obrero Patronal para su conocimiento. El Comité debe emitir su concepto en la respectiva reunión. La reunión es obligatoria y si alguna de las partes no asiste, se entiende que renuncia a la diligencia. Si no hay acuerdo o mayoría en la determinación, el trabajador puede llevar su caso dentro de las 24 horas siguientes a la Jefatura de Personal, quien tiene la facultad de decidir en forma definitiva la sanción a aplicar. La aplicación de cualquiera de dichas sanciones debe ser posterior al procedimiento descrito salvo en aquellos casos en que por su gravedad requieran de una solución inmediata. Si con posterioridad el Comité resuelve que es infundada la sanción, se restituirá al trabajador afectado el valor correspondiente a la sanción impuesta que quedará sin efecto.

Toda sanción disciplinaria será comunicada por escrito al trabajador por el Jefe de Personal o por quien haga sus veces y en ella manifestará las causas o motivos de dicha determinación. De todas las reuniones se levantará un acta con copia para cada una de las partes. En ella se consignarán los nombres de los asistentes, los temas tratados y las decisiones que se tomen. Es obligación de las partes firmar las actas con sus respectivas copias. Esta obligación se extiende a todos aquellos que hubieren asistido a la reunión. El trabajador queda en libertad de acudir a la justicia ordinaria, si no está de acuerdo con la determinación adoptada en el comité.

**PARÁGRAFO 1.** En el futuro las llamadas de atención prescribirán individualmente cada doce (12) meses contados a partir de la fecha de cada llamada de atención.

## **ARTICULO 6. COMISION DE DIALOGO, ACUERDOS, QUEJAS Y RECLAMOS.**

La Empresa reconoce a la Comisión de Diálogo que el Sindicato nombre para ese efecto de dos directivos sindicales con sus respectivos suplentes. Las funciones y facultades serán las que la Ley y los estatutos le otorga y además aquellas que se derivan como representante de los trabajadores afiliados al Sindicato. La función principal es la de llevar a cabo diálogos constructivos en procura de solucionar los diferentes problemas que surjan de la relaciones laborales así como plantear alternativas y sugerencias positivas que contribuyan a mejorar la relaciones obrero patronales. Además puntualmente podrá:

- a) Presentar ante la Empresa las reclamaciones que consideren constituyen, incumplimiento a la Convención Colectiva o a los Contratos de Trabajo que presenten los trabajadores.

*Humero*



b) Presentar ante las oficinas correspondientes de la empresa reclamos relacionados con posibles faltantes en las liquidaciones o pagos de los salarios de los trabajadores que por algún motivo se dejen de hacer a favor de los mismos o relacionados con las deducciones generales que por diferentes conceptos hace la empresa a los trabajadores.

La Junta Directiva del Sindicato notificará estos nombramientos a la empresa y conservará su autonomía para remplazarlos cuando lo estime conveniente. Se entiende que ésta comisión equivale a la de reclamos.

**ARTICULO 7. CASOS NO PREVISTOS.** Respecto de casos no previstos que afecten a todos los trabajadores de la empresa en el normal funcionamiento de sus funciones, el comité tiene la facultad de analizarlos y discutirlos para solucionarlos dentro de la constitución y la ley.

**ARTICULO 8. INEPTITUD FISICA:** En los casos en que sea recomendada la reubicación por motivos de salud, la empresa procederá de acuerdo con la ley y con los decretos vigentes. La Empresa y Sindicato se comprometen mutuamente para realizar las gestiones necesarias ante las entidades de seguridad social tendientes a resolver de una manera eficaz, los casos de incapacidad prolongadas que se presenten a los trabajadores.

**ARTICULO 9. JORNADA LABORAL.** CASTILLA COSECHA S.A. establecerá las jornadas de trabajo de sus diferentes áreas y centros de trabajo de conformidad con las necesidades del servicio, y las limitaciones que la ley establezca.

Para las actividades de corte la jornada será de 48 horas semanales y no se extenderá después de las 4:00 PM.

**PARAGRAFO 1.** Lo anterior no limita que la Empresa pueda programar corte manual de caña en los días domingos y/o festivos.

**PARAGRAFO 2.** Cuando no se pueda prestar el servicio de corte manual por causas distintas a la fuerza mayor o caso fortuito, la empresa programará labores diferentes las cuales se pagarán al valor **salario básico convencional del cortero**; de acuerdo con la duración del paro, la empresa acudirá a otras alternativas tales como, vacaciones colectivas o anticipadas, capacitaciones ó semejantes.

**PARAGRAFO 3.** La empresa respetará el credo religioso de cada persona y en ese sentido aceptará los permisos solicitados por los trabajadores para sus actos o descansos religiosos. Estos permisos no serán remunerados.

**ARTICULO 10. PROGRAMACIÓN:** CASTILLA COSECHA S.A. programará el volumen de caña a cortar tomando como referencia la productividad promedio anual en días de corte, que en los últimos años ha llegado a 5.5 toneladas diarias en caña quemada o su equivalente en caña verde.

*Humane*

**CAPITULO III**  
**REGIMEN DE SALARIOS**

**ARTICULO 11. CATEGORIAS SALARIALES.** La presente convención se relaciona con las siguientes categorías de ocupaciones así:

Brechero	\$ 1.100.000 mensual
Básico convencional al cortero con reubicación transitoria	\$ 900.000 mensual
Básico convencional al Cortero	\$ 825.000 mensual

Cuando existe programa de corte manual de caña y la Empresa requiera llevar al cortero a otro oficio, la Empresa le pagará al promedio de los últimos 12 meses anteriores.

**ARTICULO 12. TARIFAS. CASTILLA COSECHA S.A.** remunerará a los corteros en función de la tonelada de caña cortada y de acuerdo a las siguientes tarifas:

Modalidad	Tarifa Día Trabajo Ordinario (\$/TC)	Tarifa Día Trabajo Festivo o Dominical (\$/TC)
Quemada	\$ 7,605	\$ 13,549
Verde	\$ 8,557	\$ 15,215

El valor de la tonelada de caña en día ordinario, no incluye el componente del descanso dominical y festivo y este se pagará conforme a lo estipulado en la ley. La tarifa de trabajo en día festivo o dominical contiene el recargo de ley.

**PARAGRAFO 1. CASTILLA COSECHA S.A.** remunerará la tonelada de caña problema, es decir, la que por sus condiciones especiales reduce la eficiencia en el corte, tales como caña enmalezada (pica-pica, bejuco), caña con polvillo (seca), caña en la que se deba retirar gran cantidad de chulquines, lotes con alto contenido y gran tamaño de piedra en los cuales se deberá conformar los montones de acuerdo a la metodología establecida por CASTILLA COSECHA S.A., con un recargo de setenta (70%) sobre los valores ordinarios.

CASTILLA COSECHA S.A. verificará a través de sus monitores o representantes la correcta separación, selección, recuperación y/o conformación del montón de la caña apta para la molienda que esté afectada por ésta condición de problema, que de no cumplirse no será registrada como tal.

**PARAGRAFO 2.** En cañas de bajo desarrollo, CASTILLA COSECHA S.A. pagará un peso mínimo de 1,628 toneladas por tajo de 25 metros y de 1,302 en tajos de 20 metros. Los tajos se mantendrán a seis (6) matas.

**PARAGRAFO 3.** Los salarios básicos convencionales así como las tarifas tendrán un incremento correspondiente al IPC del año anterior al aumento + un (1) punto durante la vigencia de la

*Alvarez*

*Vej*

presente convención colectiva y se aplicara para el 1 de Enero de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

**PARAGRAFO 4. APLICACIÓN DE TARIFAS** Toda tarifa o incentivo aquí establecido o que se establezca en el futuro, es aplicable únicamente al método del sistema de trabajo escogido para la ejecución de la labor respectiva. Por tanto, cuando la Empresa ponga en práctica métodos y sistemas diferentes, las tarifas e incentivos serán así mismo diferentes. Se entiende por cambio de sistema cualquier modificación en calidad y número de equipos, número de personas, materiales, turnos, métodos o procedimientos que reflejen aumentos o disminución de la eficiencia de la labor.

**PARAGRAFO 5. PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE LABOR.** Los trabajadores de CASTILLA COSECHA S.A. que desarrollen la labor del corte de caña, deberán realizarlo bajo las competencias de metodología SENA, cumpliendo con la productividad, calidad y seguridad, con actividades importantes tales como: 1. Ubicación y marcación de los tajos; 2. Despeje aéreo y terrestre de material vegetal distinto de la caña; 3. Corte de los tallos a ras de piso sin dejar tocones; 4. Descogolle aéreo de los tallos, nunca en el piso, entre hojas verdes y maduras, y; 5. Limpieza de la cama y lanzamiento de los tallos horizontalmente en forma de esterilla asegurando un correcto enchorre ó conformación de montones. La ejecución dentro de los parámetros de calidad constituye una obligación primordial de los trabajadores

**PARAGRAFO 6.** Las tarifas aquí acordadas regirán a partir del 01 de abril del 2016.

#### CAPITULO IV REGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTÍCULO 13: NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS EXTRALEGALES:** Las partes acuerdan que los beneficios y/o prestaciones que se pactan en esta Convención no tienen para ningún efecto naturaleza salarial. No serán tenidas en cuenta para liquidación de prestaciones, ni para que sobre las misma se liquiden aportes a la seguridad Social o parafiscal.

**ARTICULO 14. AUXILIO DE MATERNIDAD.** La Empresa pagará directamente a la esposa ó compañera permanente del trabajador, un auxilio de maternidad de \$ 60.000 por los dos primeros años de la convención y \$70.000 para los dos años siguientes. La compañera deberá haber sido inscrita con una anterioridad mínima de seis meses en los registros de la empresa.

**PARAGRAFO 1.** Este auxilio no comprende el alumbramiento de niños muertos con más de 6 meses de gestación. En este evento, se reconocerá únicamente el auxilio de defunción aquí pactado.

**PARAGRAFO 2.** El auxilio de maternidad de que habla este artículo se pagará, si así fuere solicitado, después del séptimo mes de embarazo, previa comprobación del hecho con certificación médica de la Entidad de Seguridad Social correspondiente ó del médico de la empresa.

**ARTICULO 15. AUXILIO DE DEFUNCION DE FAMILIARES.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará al trabajador, un auxilio de defunción equivalente a \$ 200.000 por los dos primeros años de la convención y \$250.000 para los dos años siguientes; por muerte debidamente comprobada de su esposa o compañera permanente, de sus padres y de sus hijos legítimos o extramatrimoniales, menores de 25 años y que estén bajo su dependencia económica a juicio de la Empresa y de niños con no menos de seis (6) meses de gestación; según certificación médica expedida por la Entidad de Seguridad Social

*Humero*

*Ref.*

correspondiente ó el médico de la Empresa. La compañera deberá haber sido inscrita en la empresa con una antelación mayor a seis (6) meses de su fallecimiento. Para el pago de esta prestación debe acreditarse la muerte con la presentación del registro civil de defunción.

**PARAGRAFO 1.** Cuando se trate de la muerte de los padres y estos dependieren económicamente de un trabajador o trabajadores de la Empresa, si existiere más de un trabajador vinculado a CASTILLA COSECHA S.A., este beneficio se pagará a cada uno de ellos.

**PARAGRAFO 2.** CASTILLA COSECHA S.A aplicará lo establecido en la ley 1280 de 2009 sobre la licencia remunerada por luto.

En caso de muerte del trabajador la empresa CASTILLA COSECHA S.A. pagará un auxilio de defunción equivalente a \$ 2.300.000 durante la vigencia de la convención al núcleo familiar que dependía económicamente del trabajador.

**ARTICULO 16. AUXILIO DE TRANSPORTE.** A los trabajadores residentes por fuera de la cobertura del servicio de transporte ofrecido por la empresa se les reconocerá el valor equivalente al subsidio legal de transporte

**ARTICULO 17. AUXILIO DE ANTEOJOS.** La Empresa pagará durante la presente Convención un auxilio por valor de \$ 80.000 por los dos primeros años de la convención y \$85.000 para los dos años siguientes, con destino a la compra de anteojos, para el trabajador, debidamente recetados por la entidad de Seguridad Social a la cual esté afiliado el trabajador, hasta una vez por año.

**PARAGRAFO.1** Este auxilio también se pagará cuando un trabajador utilice anteojos en forma permanente para el desarrollo de sus labores propias en la empresa y estos sufrieren destrucción total en razón directa de su trabajo y por causa no imputable directa o indirectamente al trabajador.

**ARTICULO 18. BONIFICACION DE NAVIDAD.** La Empresa reconocerá un **BONO DE NAVIDAD** por la suma de setecientos mil pesos m/l para los dos primeros años (\$ 700.000) y setecientos cincuenta mil pesos (\$ 750.000) para los dos últimos años de vigencia de la convención. Este bono se reconocerá a los trabajadores que se encuentren laborando en forma normal y corriente al 20 de diciembre correspondiente. Este bono se reconocerá si se cumplen las siguientes condiciones:

- Debe estar vinculado a la empresa el 20 de diciembre correspondiente.
- Este les será otorgado a los trabajadores que por razones de salud se encuentren reubicados o incapacitados.

Este Bono de navidad sobre la cual las partes acuerdan y ratifican que no tiene carácter salarial, sin incidencia prestacional, no constituye base de aportes, se pagarán un solo contado en el mes de diciembre de cada año.

**ARTICULO 19. PRIMA DE VACACIONES:** La empresa reconocerá una **PRIMA DE VACACIONES** aquellos trabajadores que de forma efectiva, salgan a disfrutar de vacaciones y no se cancelara salvo cuando la terminación del contrato sea con ocasión al reconocimiento de una pensión de vejez o invalidez, o muerte del trabajador. Esta prima se reconocerá por valor de \$

*Humero*

*Rek*

400.000 por los dos primeros años y \$450.000 por los dos años finales de vigencia de esta convención.

Esta prima de vacaciones sobre la cual las partes acuerdan y ratifican que no tiene carácter salarial, sin incidencia prestacional, no constituye base de aportes y se pagará en el momento en que el trabajador salga a disfrutar de manera efectiva las vacaciones.

**ARTICULO 20. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.** La Empresa pagará un auxilio de escolaridad de \$ 50.000, por cada año de vigencia de la presente Convención, por cada hijo de trabajador que adelante estudios a nivel de enseñanza primaria en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado, previa comprobación de su matrícula. Este auxilio se pagará, por una sola vez, en el mes de enero de cada año.

La Empresa otorgará trescientas (300) becas entre todos los hijos de los trabajadores de la Empresa que adelanten estudios de bachillerato en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado, previa comprobación de su matrícula. Cada beca consiste en un auxilio mensual de \$40.000. Se pagará por mensualidades vencidas durante los diez (10) meses del respectivo año lectivo, previa comprobación mensual de asistencia y aprovechamiento.

**A. BECAS PARA UNIVERSIDAD HIJOS DE LOS TRABAJADORES:** La Empresa otorgará diez (10) becas para los hijos de los trabajadores de la empresa que adelanten estudios universitarios en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado. Cada beca consiste en un auxilio semestral de \$500.000. Se pagará en el primer mes del respectivo semestre lectivo, previa comprobación mensual de asistencia y aprovechamiento.

**B. BECAS PARA ESTUDIOS SUPERIORES DE LOS TRABAJADORES:** La Empresa otorgará diez (10) becas para los trabajadores de la empresa que adelanten estudios técnicos o tecnológicos en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado. Cada beca consiste en un auxilio semestral de \$500.000. Se pagará en el primer mes del respectivo semestre lectivo, previa comprobación mensual de asistencia y aprovechamiento. Se otorgaran en tiempo compatible con su actividad laboral.

La Empresa reglamentará la asignación de estas becas. Todo género de becas y auxilios cesará automáticamente en caso de terminación del contrato de trabajo del padre del alumno beneficiado, con excepción de los casos debidos al reconocimiento de la pensión de invalidez, jubilación o vejez por parte de la empresa o la respectiva entidad de seguridad social a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

**PARAGRAFO.1.** CASTILLA COSECHA S.A. privilegiará a los hijos de sus trabajadores para la asignación de los cupos de aprendices SENA y/o estudiantes Universitarios en sus períodos de práctica conforme a las necesidades de la Empresa.

**PARAGRAFO 2.** En caso de que en un periodo lectivo los trabajadores no hagan uso de la totalidad de las 10 becas acordadas, se acrecentaran a las becas de los hijos de los trabajadores en el número de becas no utilizadas.

**PARAGRAFO 3.** La empresa mantendrá el apoyo a los programas ALPEINCO como lo vienen realizando actualmente.

*Hummer*  
*X*

*Bel*

**ARTICULO 21. FONDO ROTATORIO PROVIVIENDA.** La Empresa constituirá un Fondo Rotatorio PROVIVIENDA, con un monto total de \$1.300'000.000. Inicialmente se usará este fondo para cancelar los créditos de vivienda que los trabajadores contratados tenían con sus Cooperativas de Trabajo Asociado. El funcionamiento operará de acuerdo a un reglamento interno a través del cual la Empresa concederá los créditos necesarios para el logro de este objetivo. Este fondo es disponible para la totalidad de los trabajadores de la empresa los cuales cumplen los requisitos establecidos en el reglamento. En el reglamento de vivienda se incluirán condiciones para la bancarización de los trabajadores.

**ARTICULO 22. FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA.** La Empresa tendrá un Fondo de Calamidad Doméstica, el cual será Administrado por el Jefe de Personal, con el fin de atender graves casos de calamidad doméstica de sus trabajadores. Para tal efecto se constituye un fondo cuyo capital será de \$100'000.000 durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este fondo es disponible para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Se entiende por Calamidad Doméstica un hecho proveniente de fuerza mayor o caso fortuito que afecte al trabajador en su organización familiar y le impida desempeñar normalmente en forma transitoria su trabajo, siempre y cuando esta situación no esté amparada por ninguna otra prestación legal o extralegal o por entidades a las cuales esté afiliado el trabajador por razón de su situación laboral. La empresa reglamentará el funcionamiento del Fondo

**ARTICULO 23. INCAPACIDADES.** La Empresa pagará las incapacidades iguales o inferiores a los dos (2) primeros días de incapacidad que las EPS no pagan por enfermedad general, en la forma establecida por la ley.

**PARAGRAFO. CONSULTA ESPECIALISTA.** Cuando el trabajador asista a consulta médica con especialista por orden de la E.P.S. correspondiente, la empresa reconocerá el salario básico convencional, previa presentación de los certificados de asistencia a la consulta por el tiempo que se requiera.

## CAPITULO V VARIOS

**ARTICULO 24. DOTACIÓN CASTILLA COSECHA SA.** Entregará anualmente los siguientes elementos para uso de sus trabajadores de corte:

### **CORTEROS**

Machetes	20 al año
Limatones	20 al año
Guantes	20 pares al año
Canilleras	2 al año
Parasol mediano o impermeable (Camisa o pantalón)	2 al año ó 1 al año
Camisa manga larga	6 al año
Pantalón	6 al año
Dulce abrigo	8 metros al año
Guayo de Cuero	3 pares al año
Botas de caucho	1 par al año
Sombrero de tela	1 al año

*Huancabamba*

Funda para machete	2 al año
Pimpina	1 cada 2 años
Termo vianda	1 cada dos años

**PARAGRAFO 1.** Esta dotación se entregará únicamente a los trabajadores activos en la labor de corte manual de caña.

**BRECHEROS**

Pantalones	6
Camisas	6
Guayos (pares)	3
Botas de Caucho (pares)	1
Canilleras	6
Peinillas 22"	12
Limas	12
Guantes 17" (pares)	12
Termo vianda (cada 2 años)	1
Pimpina (cada 2 años)	1
Dulce Abrigo (mts)	6
Impermeable	1
Gorro	1
Funda para Peinilla 22"	1

**PARAGRAFO 2.** La empresa se reserva la facultad de velar y exigir la utilización de todos los elementos a que se refiere este artículo. Su enajenación por parte de trabajadores de la empresa se tendrá como falta grave.

**PARAGRAFO 3.** Los trabajadores que no se encuentren ejerciendo efectivamente el cargo activo de corte manual de caña, se les dará la misma cantidad de dotación que se ha venido suministrando y que sea compatible con la actividad que desarrollan.

**ARTICULO 25. AUDITORIA PESAJE.** La Empresa capacitará hasta a 14 trabajadores en todo lo relacionado con el sistema de pesaje de caña. Las auditorías se realizarán conjuntamente con todos los Sindicatos. Los catorce (14) trabajadores escogidos serán entre todos los Sindicatos. El Sindicato nombrará sus delegados dentro de trabajadores activos de la empresa y afiliados al Sindicato para que realicen tres (3) auditorías anuales al proceso de pesaje y liquidación de caña, con una duración de una semana por auditoría para que se hagan recomendaciones sobre este proceso. La totalidad de los costos en que se incurra por la auditoria serán cubiertos por la Empresa, incluida la remuneración, según promedio, de los comisionados del Sindicato.

**ARTICULO 26. BIENESTAR SOCIAL** La empresa ejecutará en forma permanente programas de bienestar a los trabajadores y sus familias. Con ese propósito podrá actuar con diferentes instituciones incluyendo las Cajas de Compensación Familiar. Dentro de los programas se hará especial énfasis a los relacionados con el Deporte, Recreación y Cultura.

*Humane*

*Ref*

**ARTÍCULO 27. AUXILIO PARA LAS ESPOSA O COMPAÑERA PERMANENTE:** La empresa continuara con sus programas a través del SENA y la Caja de Compensación Familiar donde se encuentran afiliados los trabajadores. Colaborará con las Esposas o Compañera Permanente de los trabajadores para capacitarlas en trabajos manuales, estética femenina, modistería u otros oficios, que las señoras puedan atender sin perjuicio de sus ocupaciones domésticas.

**ARTICULO 28. RECONOCIMIENTO PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.** La empresa CASTILLA COSECHA S.A., con el fin de estimular a los mejores trabajadores de corte que cumplan con los requisitos de calidad, productividad, rendimiento, seguridad, asistencia, entre otros. Cada año premiará a los cuarenta (40) mejores corteros de la empresa.

### **CAPITULO VI** **RÉGIMEN SINDICAL**

**ARTICULO 29. PERMISOS PARA CAPACITACION SINDICAL.** CASTILLA COSECHA S.A. dará permiso remunerado con salario promedio, a los afiliados al sindicato que hayan sido elegidos para asistir a cursos de capacitación sindical así: Hasta tres (3) cursos por año con duración máxima de ocho (8) días cada uno y con un cupo máximo de tres (3) personas por curso.

**ARTICULO 30. PERMISOS PARA CONGRESOS Y PLENOS SINDICALES.** CASTILLA COSECHA S.A. concederá permiso remunerado al salario promedio a un número máximo de tres (3) delegados para asistir a un (1) Congreso o Plenos por año de vigencia y que sea realizado por las organizaciones de segundo y tercer grado a que está afiliado SINTRACORCVLC. Estos permisos serán por el tiempo que dure el evento.

**ARTICULO 31. PERMISOS PERMANENTES.** CASTILLA COSECHA S.A. concederá permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario promedio a los miembros de la Junta Directiva, comisión de reclamos y comité obrero patronal, de la siguiente manera:

Un (1) permiso permanente para un miembro de la junta directiva del sindicato.

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.

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

#### **ARTICULO 32. CUOTAS SINDICALES:**

La empresa se compromete a deducir del salario a todos los trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo vigente las cuotas ordinarias y extraordinarias que correspondan conforme a la Ley al Sindicato.

**ARTICULO 33. VIGENCIA.** A partir del 1 de Abril de 2016 y tendrá una vigencia de cuatro (4) años hasta el 31 de Marzo de 2020.

*Humane*  
*A*

*Rel*

**POR LA EMPRESA CASTILLA COSECHA S.A**

  
Ramiro Mariño Fidalgo

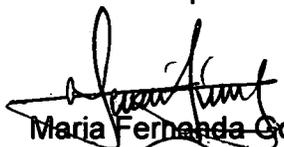
  
Mauricio Andres Bejarano Duque

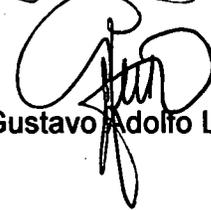
  
Guillermo Acosta Izquierdo

  
Cristhian Felipe Torres Duran

Luis Felipe Gaviria Giraldo

  
Luis Enrique Saavedra Pardo

  
Maria Fernanda Gonzalez Beltran

  
Gustavo Adolfo Lozada Ortiz

**ASESOR:**

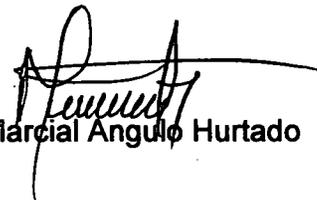
  
Francisco Luis Arango Vallejo

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS  
DEPARTAMENTOS DE VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORCVLC"**

  
Eliseo Garcia

  
Victor Salomon Erika Tainbud

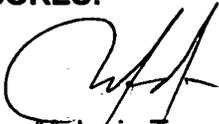
  
Rigoberto Velasco

  
Marcial Angulo Hurtado

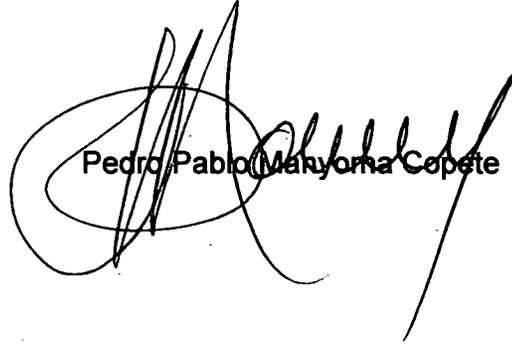
  
Melquisede Granja Cuero

*Humilde*

**ASESORES:**



Melanio Torres Riascos



Pedro Pablo Manjoma Copete

PCV

*Manjoma*

**CONVENCION COLECTIVA CELEBRADA ENTRE CASTILLA COSECHA S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DE VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORCVLC"**

En Cali (Valle del Cauca), a los 22 días del mes de Marzo de dos mil dieciséis (2016), se reunieron en las instalaciones del club de ejecutivos, por una parte la compañía CASTILLA COSECHA S.A., representada por los Doctores RAMIRO MARIÑO, MAURICIO ANDRÉS BEJARANO DUQUE, GUILLERMO ACOSTA IZQUIERDO, MARIA FERNANDA GONZÁLEZ BELTRAN, CRISTHIAN FELIPE TORRES, LUIS ENRIQUE SAAVEDRA PARDO, ALFREDO AZUERO, GUSTAVO LOZADA ORTIZ, LUIS FELIPE GAVIRIA GIRALDO, con la asesoría del Dr. FRANCISCO LUIS ARANGO VALLEJO y por la otra parte la organización sindical de primer grado Gremial denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORCVLC" representados respectivamente por los Señores. ELISEO GARCIA, VICTOR SALOMON ERIRA TAINBUD, RIGOBERTO VELASCO, MARCIAL ANGULO HURTADO, MELQUISEDE GRANJA CUERO, principales, y los Señores FABIO LEDESMA SERNA, ANDRES GIOVANY PALACIOS BATALLA, JESUS MARIA TORRES TORRES, ROILAN OCORO RODRIGUEZ, ERIBERTO ZULETA RIOS, en calidad de suplentes, quienes tendrán la asesoría de los Dres. PEDRO PABLO MANYONA COPETE y MELANIO TORRES RIASCOS, todos con el fin de suscribir convención colectiva y hacer constar en ella los acuerdos a que llegaron durante la etapa de arreglo directo con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones aprobado por la asamblea general del sindicato, todos con debidos poderes, advirtiendo que una vez presentado el pliego de forma independiente, se iniciaron las negociaciones el día 04 de Febrero del 2016 y después de tres (3) reuniones iniciales realizadas entre la empresa y el presente sindicato, el mismo solicito y la empresa no tuvo objeción alguna en continuar las negociaciones conjuntamente con el Sindicato Regional de Corteros de Caña "SINTRACORTEROS", quien igualmente tiene afiliados a la empresa y ambos tienen una representación mayoritaria equivalente a un 60% del número de trabajadores totales de la empresa. Por razones internas de los sindicatos el tercer sindicato no se encontró presente en la misma mesa de negociación pero ha adelantado negociaciones simultáneas en otra mesa con la empresa Castilla Cosecha. Las partes acuerdas que se suscribirán el texto convencional con cada uno de los sindicatos presentes, producto de la negociación conjunta. En virtud de lo anterior, las partes acuerdan resolver íntegramente el pliego de peticiones presentado y de esta manera el conflicto colectivo llegando a los siguientes acuerdos:

**CAPITULO I**  
**REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

La empresa CASTILLA COSECHA S.A tiene como objeto social la actividad agrícola encaminada principalmente al cultivo de la caña de azúcar y su aprovechamiento, actividad especializada y cuyo fin es entregar un producto en óptimas condiciones de calidad y rendimiento. El Sindicato de Trabajadores del Corte de Caña de los Departamentos de Valle del Cauca y Cauca "SINTRACORCVLC" es un sindicato de Gremio que vincula a los asociados con el propósito de buscar las mejores garantías de los trabajadores afiliados, cuya actividad principal es el corte manual de la caña de azúcar. Las partes han llegado a un acuerdo convencional reconociendo que las conversaciones han sido respetuosas y constituyen un esfuerzo mutuo para desarrollar relaciones obrero-patronales orientadas al bienestar de los trabajadores y la estabilidad de la Empresa. La Empresa y los trabajadores ratifican y asumen el compromiso de ser copartícipes activos en la continuidad de la compañía y para ello orientarán su gestión y labor, bajo los

*Ref*

*Amurce*

principios de productividad, eficiencia, competitividad, modernización y bienestar social, para lograr y asegurar su posición de liderazgo en la actividad agrícola azucarera colombiana.

**ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** CASTILLA COSECHA S.A. reconoce al Sindicato de Trabajadores del Corte de Caña de los Departamentos de Valle del Cauca y Cauca "SINTRACORCVLC" con inscripción en el Ministerio de Trabajo y personería jurídica número 0004-12 de Enero 25 de 2012, como representante de los trabajadores por tanto, en lo referente a relaciones individuales o colectivas, aplicación y cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entenderá con los representantes del Sindicato en los términos y modo que establecen las leyes de la República. Igualmente la Empresa reconocerá a FESTRALVA C.T.C. como entidad de Segundo Grado y a la C.T.C. como entidad de tercer grado donde se encuentra afiliado el Sindicato.

## CAPITULO II REGIMEN CONTRACTUAL

**CAMPO DE APLICACIÓN.** La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de la Negociación del presente Pliego de Peticiones se aplicará únicamente a los trabajadores de la Empresa CASTILLA COSECHA S.A. afiliados a SINTRACORCVLC, que sean beneficiarios de la misma, de acuerdo con la ley. En ningún caso habrá duplicidad de beneficios.

**ARTICULO 2. PRIORIDAD DE LAS NORMAS CONVENCIONALES.** Las normas y derechos que se establezcan en esta convención colectiva de trabajo prevalecerá sobre cualquier estipulación en contrario que se llegare a establecer en los contratos individuales de trabajo o reglamentos de trabajo. Por lo tanto, la norma más beneficiosa al trabajador, aplicada integralmente, prevalecerá sobre cualquier otra.

**ARTICULO 3. ESTABILIDAD LABORAL:** Acogiendo el principio de Estabilidad, la empresa CASTILLA COSECHA S.A. mantendrá la modalidad de contrato laboral a término indefinido para quienes ya se vincularon en la iniciación de la compañía.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando un trabajador se pensione por vejez, podrá presentar la hoja de vida de un familiar para que previa evaluación y cumplimiento de requisitos, sea tenido en cuenta de acuerdo con las necesidades de personal de CASTILLA COSECHA S.A.

**PARÁGRAFO 2.** Por su parte el sindicato pondrá todo su empeño y capacidad para que sus afiliados mantengan una conducta de asistencia efectiva y apropiada con el fin que se cumplan las metas de producción y se reduzca el nivel de ausentismo.

**ARTICULO 4. CAPACITACION.** CASTILLA COSECHA S.A. procederá a capacitar a los trabajadores en el conocimiento de las obligaciones que surgen de una relación subordinada, los métodos de trabajo, conocimiento del reglamento de trabajo, salud ocupacional y en general en el mejor conocimiento entre las partes. En los dos meses siguientes a la firma del contrato individual de cada contrato esta capacitación será intensa pero con posterioridad se hará de una manera periódica. La capacitación tiene como propósito hacer conocer las diferencias de una relación no subordinada y asociada de la que viene el cortero a otra diferente como es el contrato individual de trabajo.

*Reu*

## REGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTICULO 5. COMITÉ OBRERO PATRONAL.** Con el fin de mantener un diálogo productivo las partes convienen en conformar un Comité Obrero Patronal integrado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la empresa con sus respectivos suplentes numéricos. El Comité tiene como función principal garantizar el derecho de defensa ante la eventual imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador. El comité tiene la facultad de reunirse una vez a la semana en forma ordinaria o extraordinariamente cuando las partes así lo acuerden. Los nombramientos de las personas que integran el Comité Obrero Patronal serán notificados a las partes dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firma de la presente Convención. Al producirse el cambio o retiro de cualquiera de los integrantes del Comité se efectuarán los ajustes respectivos, se notificará inmediatamente a las partes interesadas.

Cuando el trabajador cometiera una falta la empresa lo llamará a descargos, en diligencia en la que si así lo desea, el trabajador contará con la asesoría de hasta dos directivos sindicales. Si la empresa considera que debe imponer una sanción disciplinaria, llevará el caso al Comité Obrero Patronal para su conocimiento. El Comité debe emitir su concepto en la respectiva reunión. La reunión es obligatoria y si alguna de las partes no asiste, se entiende que renuncia a la diligencia. Si no hay acuerdo o mayoría en la determinación, el trabajador puede llevar su caso dentro de las 24 horas siguientes a la Jefatura de Personal, quien tiene la facultad de decidir en forma definitiva la sanción a aplicar. La aplicación de cualquiera de dichas sanciones debe ser posterior al procedimiento descrito salvo en aquellos casos en que por su gravedad requieran de una solución inmediata. Si con posterioridad el Comité resuelve que es infundada la sanción, se restituirá al trabajador afectado el valor correspondiente a la sanción impuesta que quedará sin efecto.

Toda sanción disciplinaria será comunicada por escrito al trabajador por el Jefe de Personal o por quien haga sus veces y en ella manifestará las causas o motivos de dicha determinación. De todas las reuniones se levantará un acta con copia para cada una de las partes. En ella se consignarán los nombres de los asistentes, los temas tratados y las decisiones que se tomen. Es obligación de las partes firmar las actas con sus respectivas copias. Esta obligación se extiende a todos aquellos que hubieren asistido a la reunión. El trabajador queda en libertad de acudir a la justicia ordinaria, si no está de acuerdo con la determinación adoptada en el comité.

**PARÁGRAFO 1.** En el futuro las llamadas de atención prescribirán individualmente cada doce (12) meses contados a partir de la fecha de cada llamada de atención.

## **ARTICULO 6. COMISION DE DIALOGO, ACUERDOS, QUEJAS Y RECLAMOS.**

La Empresa reconoce a la Comisión de Diálogo que el Sindicato nombre para ese efecto de dos directivos sindicales con sus respectivos suplentes. Las funciones y facultades serán las que la Ley y los estatutos le otorga y además aquellas que se derivan como representante de los trabajadores afiliados al Sindicato. La función principal es la de llevar a cabo diálogos constructivos en procura de solucionar los diferentes problemas que surjan de la relaciones laborales así como plantear alternativas y sugerencias positivas que contribuyan a mejorar la relaciones obrero patronales. Además puntualmente podrá:

- a) Presentar ante la Empresa las reclamaciones que consideren constituyen, incumplimiento a la Convención Colectiva o a los Contratos de Trabajo que presenten los trabajadores.

*RA*

*Humido*

b) Presentar ante las oficinas correspondientes de la empresa reclamos relacionados con posibles faltantes en las liquidaciones o pagos de los salarios de los trabajadores que por algún motivo se dejen de hacer a favor de los mismos o relacionados con las deducciones generales que por diferentes conceptos hace la empresa a los trabajadores.

La Junta Directiva del Sindicato notificará estos nombramientos a la empresa y conservará su autonomía para remplazarlos cuando lo estime conveniente. Se entiende que ésta comisión equivale a la de reclamos.

**ARTICULO 7. CASOS NO PREVISTOS.** Respecto de casos no previstos que afecten a todos los trabajadores de la empresa en el normal funcionamiento de sus funciones, el comité tiene la facultad de analizarlos y discutirlos para solucionarlos dentro de la constitución y la ley.

**ARTICULO 8. INEPTITUD FISICA:** En los casos en que sea recomendada la reubicación por motivos de salud, la empresa procederá de acuerdo con la ley y con los decretos vigentes. La Empresa y Sindicato se comprometen mutuamente para realizar las gestiones necesarias ante las entidades de seguridad social tendientes a resolver de una manera eficaz, los casos de incapacidad prolongadas que se presenten a los trabajadores.

**ARTICULO 9. JORNADA LABORAL.** CASTILLA COSECHA S.A. establecerá las jornadas de trabajo de sus diferentes áreas y centros de trabajo de conformidad con las necesidades del servicio, y las limitaciones que la ley establezca.

Para las actividades de corte la jornada será de 48 horas semanales y no se extenderá después de las 4:00 PM.

**PARAGRAFO 1.** Lo anterior no limita que la Empresa pueda programar corte manual de caña en los días domingos y/o festivos.

**PARAGRAFO 2.** Cuando no se pueda prestar el servicio de corte manual por causas distintas a la fuerza mayor o caso fortuito, la empresa programará labores diferentes las cuales se pagarán al valor **salario básico convencional del cortero**; de acuerdo con la duración del paro, la empresa acudirá a otras alternativas tales como, vacaciones colectivas o anticipadas, capacitaciones ó semejantes.

**PARAGRAFO 3.** La empresa respetará el credo religioso de cada persona y en ese sentido aceptará los permisos solicitados por los trabajadores para sus actos o descansos religiosos. Estos permisos no serán remunerados.

**ARTICULO 10. PROGRAMACIÓN:** CASTILLA COSECHA S.A. programará el volumen de caña a cortar tomando como referencia la productividad promedio anual en días de corte, que en los últimos años ha llegado a 5.5 toneladas diarias en caña quemada o su equivalente en caña verde.

24

*Humilde*

**CAPITULO III**  
**REGIMEN DE SALARIOS**

**ARTICULO 11. CATEGORIAS SALARIALES.** La presente convención se relaciona con las siguientes categorías de ocupaciones así:

Brechero	\$ 1.100.000 mensual
Básico convencional al cortero con reubicación transitoria	\$ 900.000 mensual
Básico convencional al Cortero	\$ 825.000 mensual

Cuando existe programa de corte manual de caña y la Empresa requiera llevar al cortero a otro oficio, la Empresa le pagará al promedio de los últimos 12 meses anteriores.

**ARTICULO 12. TARIFAS.** CASTILLA COSECHA S.A. remunerará a los corteros en función de la tonelada de caña cortada y de acuerdo a las siguientes tarifas:

Modalidad	Tarifa Día Trabajo Ordinario (\$/TC)	Tarifa Día Trabajo Festivo o Dominical (\$/TC)
Quemada	\$ 7,605	\$ 13,549
Verde	\$ 8,557	\$ 15,215

El valor de la tonelada de caña en día ordinario, no incluye el componente del descanso dominical y festivo y este se pagará conforme a lo estipulado en la ley. La tarifa de trabajo en día festivo o dominical contiene el recargo de ley.

**PARAGRAFO 1.** CASTILLA COSECHA S.A. remunerará la tonelada de caña problema, es decir, la que por sus condiciones especiales reduce la eficiencia en el corte, tales como caña enmalezada (pica-pica, bejuco), caña con polvillo (seca), caña en la que se deba retirar gran cantidad de chulquines, lotes con alto contenido y gran tamaño de piedra en los cuales se deberá conformar los montones de acuerdo a la metodología establecida por CASTILLA COSECHA S.A., con un recargo de setenta (70%) sobre los valores ordinarios.

CASTILLA COSECHA S.A. verificará a través de sus monitores o representantes la correcta separación, selección, recuperación y/o conformación del montón de la caña apta para la molienda que esté afectada por ésta condición de problema, que de no cumplirse no será registrada como tal.

**PARAGRAFO 2.** En cañas de bajo desarrollo, CASTILLA COSECHA S.A. pagará un peso mínimo de 1,628 toneladas por tajo de 25 metros y de 1,302 en tajos de 20 metros. Los tajos se mantendrán a seis (6) matas.

**PARAGRAFO 3.** Los salarios básicos convencionales así como las tarifas tendrán un incremento correspondiente al IPC del año anterior al aumento + un (1) punto durante la vigencia de la

*Ref*

*Humero*

presente convención colectiva y se aplicara para el 1 de Enero de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

**PARAGRAFO 4. APLICACIÓN DE TARIFAS** Toda tarifa o incentivo aquí establecido o que se establezca en el futuro, es aplicable únicamente al método del sistema de trabajo escogido para la ejecución de la labor respectiva. Por tanto, cuando la Empresa ponga en práctica métodos y sistemas diferentes, las tarifas e incentivos serán así mismo diferentes. Se entiende por cambio de sistema cualquier modificación en calidad y número de equipos, número de personas, materiales, turnos, métodos o procedimientos que reflejen aumentos o disminución de la eficiencia de la labor.

**PARAGRAFO 5. PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE LABOR.** Los trabajadores de CASTILLA COSECHA S.A. que desarrollen la labor del corte de caña, deberán realizarlo bajo las competencias de metodología SENA, cumpliendo con la productividad, calidad y seguridad, con actividades importantes tales como: 1. Ubicación y marcación de los tajos; 2. Despeje aéreo y terrestre de material vegetal distinto de la caña; 3. Corte de los tallos a ras de piso sin dejar tocones; 4. Descogolle aéreo de los tallos, nunca en el piso, entre hojas verdes y maduras, y; 5. Limpieza de la cama y lanzamiento de los tallos horizontalmente en forma de esterilla asegurando un correcto enchorre ó conformación de montones. La ejecución dentro de los parámetros de calidad constituye una obligación primordial de los trabajadores

**PARAGRAFO 6.** Las tarifas aquí acordadas regirán a partir del 01 de abril del 2016.

#### CAPITULO IV REGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTÍCULO 13: NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS EXTRALEGALES:** Las partes acuerdan que los beneficios y/o prestaciones que se pactan en esta Convención no tienen para ningún efecto naturaleza salarial. No serán tenidas en cuenta para liquidación de prestaciones, ni para que sobre las misma se liquiden aportes a la seguridad Social o parafiscal.

**ARTICULO 14. AUXILIO DE MATERNIDAD.** La Empresa pagará directamente a la esposa ó compañera permanente del trabajador, un auxilio de maternidad de \$ 60.000 por los dos primeros años de la convención y \$70.000 para los dos años siguientes. La compañera deberá haber sido inscrita con una anterioridad mínima de seis meses en los registros de la empresa.

**PARAGRAFO 1.** Este auxilio no comprende el alumbramiento de niños muertos con más de 6 meses de gestación. En este evento, se reconocerá únicamente el auxilio de defunción aquí pactado.

**PARAGRAFO 2.** El auxilio de maternidad de que habla este artículo se pagará, si así fuere solicitado, después del séptimo mes de embarazo, previa comprobación del hecho con certificación médica de la Entidad de Seguridad Social correspondiente ó del médico de la empresa.

**ARTICULO 15. AUXILIO DE DEFUNCION DE FAMILIARES.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará al trabajador, un auxilio de defunción equivalente a \$ 200.000 por los dos primeros años de la convención y \$250.000 para los dos años siguientes; por muerte debidamente comprobada de su esposa o compañera permanente, de sus padres y de sus hijos legítimos o extramatrimoniales, menores de 25 años y que estén bajo su dependencia económica a juicio de la Empresa y de niños con no menos de seis (6) meses de gestación, según certificación médica expedida por la Entidad de Seguridad Social

*Humero*

*Ref*

correspondiente ó el médico de la Empresa. La compañera deberá haber sido inscrita en la empresa con una antelación mayor a seis (6) meses de su fallecimiento. Para el pago de esta prestación debe acreditarse la muerte con la presentación del registro civil de defunción.

**PARAGRAFO 1.** Cuando se trate de la muerte de los padres y estos dependieren económicamente de un trabajador o trabajadores de la Empresa, si existiere más de un trabajador vinculado a CASTILLA COSECHA S.A., este beneficio se pagará a cada uno de ellos.

**PARAGRAFO 2.** CASTILLA COSECHA S.A aplicará lo establecido en la ley 1280 de 2009 sobre la licencia remunerada por luto.

En caso de muerte del trabajador la empresa CASTILLA COSECHA S.A. pagará un auxilio de defunción equivalente a \$ 2.300.000 durante la vigencia de la convención al núcleo familiar que dependía económicamente del trabajador.

**ARTICULO 16. AUXILIO DE TRANSPORTE.** A los trabajadores residentes por fuera de la cobertura del servicio de transporte ofrecido por la empresa se les reconocerá el valor equivalente al subsidio legal de transporte

**ARTICULO 17. AUXILIO DE ANTEOJOS.** La Empresa pagará durante la presente Convención un auxilio por valor de \$ 80.000 por los dos primeros años de la convención y \$85.000 para los dos años siguientes, con destino a la compra de anteojos, para el trabajador, debidamente recetados por la entidad de Seguridad Social a la cual esté afiliado el trabajador, hasta una vez por año.

**PARAGRAFO.1** Este auxilio también se pagará cuando un trabajador utilice anteojos en forma permanente para el desarrollo de sus labores propias en la empresa y estos sufrieren destrucción total en razón directa de su trabajo y por causa no imputable directa o indirectamente al trabajador.

**ARTICULO 18. BONIFICACION DE NAVIDAD.** La Empresa reconocerá un **BONO DE NAVIDAD** por la suma de setecientos mil pesos m/l para los dos primeros años (\$ 700.000) y setecientos cincuenta mil pesos (\$ 750.000) para los dos últimos años de vigencia de la convención. Este bono se reconocerá a los trabajadores que se encuentren laborando en forma normal y corriente al 20 de diciembre correspondiente. Este bono se reconocerá si se cumplen las siguientes condiciones:

- o Debe estar vinculado a la empresa el 20 de diciembre correspondiente.
- o Este les será otorgado a los trabajadores que por razones de salud se encuentren reubicados o incapacitados.

Este Bono de navidad sobre la cual las partes acuerdan y ratifican que no tiene carácter salarial, sin incidencia prestacional, no constituye base de aportes, se pagarán un solo contado en el mes de diciembre de cada año.

**ARTICULO 19. PRIMA DE VACACIONES:** La empresa reconocerá una **PRIMA DE VACACIONES** aquellos trabajadores que de forma efectiva, salgan a disfrutar de vacaciones y no se cancelara salvo cuando la terminación del contrato sea con ocasión al reconocimiento de una pensión de vejez o invalidez, o muerte del trabajador. Esta prima se reconocerá por valor de \$

*Rel*

*Hues*

400.000 por los dos primeros años y \$450.000 por los dos años finales de vigencia de esta convención.

Esta prima de vacaciones sobre la cual las partes acuerdan y ratifican que no tiene carácter salarial, sin incidencia prestacional, no constituye base de aportes y se pagará en el momento en que el trabajador salga a disfrutar de manera efectiva las vacaciones.

**ARTICULO 20. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.** La Empresa pagará un auxilio de escolaridad de \$ 50.000, por cada año de vigencia de la presente Convención, por cada hijo de trabajador que adelante estudios a nivel de enseñanza primaria en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado, previa comprobación de su matrícula. Este auxilio se pagará, por una sola vez, en el mes de enero de cada año.

La Empresa otorgará trescientas (300) becas entre todos los hijos de los trabajadores de la Empresa que adelanten estudios de bachillerato en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado, previa comprobación de su matrícula. Cada beca consiste en un auxilio mensual de \$40.000. Se pagará por mensualidades vencidas durante los diez (10) meses del respectivo año lectivo, previa comprobación mensual de asistencia y aprovechamiento.

**A. BECAS PARA UNIVERSIDAD HIJOS DE LOS TRABAJADORES:** La Empresa otorgará diez (10) becas para los hijos de los trabajadores de la empresa que adelanten estudios universitarios en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado. Cada beca consiste en un auxilio semestral de \$500.000. Se pagará en el primer mes del respectivo semestre lectivo, previa comprobación mensual de asistencia y aprovechamiento.

**B. BECAS PARA ESTUDIOS SUPERIORES DE LOS TRABAJADORES:** La Empresa otorgará diez (10) becas para los trabajadores de la empresa que adelanten estudios técnicos o tecnológicos en establecimientos debidamente reconocidos y aprobados por el Estado. Cada beca consiste en un auxilio semestral de \$500.000. Se pagará en el primer mes del respectivo semestre lectivo, previa comprobación mensual de asistencia y aprovechamiento. Se otorgaran en tiempo compatible con su actividad laboral.

La Empresa reglamentará la asignación de estas becas. Todo género de becas y auxilios cesará automáticamente en caso de terminación del contrato de trabajo del padre del alumno beneficiado, con excepción de los casos debidos al reconocimiento de la pensión de invalidez, jubilación o vejez por parte de la empresa o la respectiva entidad de seguridad social a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

**PARAGRAFO.1.** CASTILLA COSECHA S.A. privilegiará a los hijos de sus trabajadores para la asignación de los cupos de aprendices SENA y/o estudiantes Universitarios en sus períodos de práctica conforme a las necesidades de la Empresa.

**PARAGRAFO 2.** En caso de que en un periodo lectivo los trabajadores no hagan uso de la totalidad de las 10 becas acordadas, se acrecentaran a las becas de los hijos de los trabajadores en el número de becas no utilizadas.

**PARAGRAFO 3.** La empresa mantendrá el apoyo a los programas ALPEINCO como lo vienen realizando actualmente.

*Rd*

*Humana*

**ARTICULO 21. FONDO ROTATORIO PROVIVIENDA.** La Empresa constituirá un Fondo Rotatorio PROVIVIENDA, con un monto total de \$1.300'000.000. Inicialmente se usará este fondo para cancelar los créditos de vivienda que los trabajadores contratados tenían con sus Cooperativas de Trabajo Asociado. El funcionamiento operará de acuerdo a un reglamento interno a través del cual la Empresa concederá los créditos necesarios para el logro de este objetivo. Este fondo es disponible para la totalidad de los trabajadores de la empresa los cuales cumplen los requisitos establecidos en el reglamento. En el reglamento de vivienda se incluirán condiciones para la bancarización de los trabajadores.

**ARTICULO 22. FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA.** La Empresa tendrá un Fondo de Calamidad Doméstica, el cual será Administrado por el Jefe de Personal, con el fin de atender graves casos de calamidad doméstica de sus trabajadores. Para tal efecto se constituye un fondo cuyo capital será de \$100'000.000 durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este fondo es disponible para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Se entiende por Calamidad Doméstica un hecho proveniente de fuerza mayor o caso fortuito que afecte al trabajador en su organización familiar y le impida desempeñar normalmente en forma transitoria su trabajo, siempre y cuando esta situación no esté amparada por ninguna otra prestación legal o extralegal o por entidades a las cuales esté afiliado el trabajador por razón de su situación laboral. La empresa reglamentará el funcionamiento del Fondo

**ARTICULO 23. INCAPACIDADES.** La Empresa pagará las incapacidades iguales o inferiores a los dos (2) primeros días de incapacidad que las EPS no pagan por enfermedad general, en la forma establecida por la ley.

**PARAGRAFO. CONSULTA ESPECIALISTA.** Cuando el trabajador asista a consulta médica con especialista por orden de la E.P.S. correspondiente, la empresa reconocerá el salario básico convencional, previa presentación de los certificados de asistencia a la consulta por el tiempo que se requiera.

**CAPITULO V**  
**VARIOS**

**ARTICULO 24. DOTACIÓN CASTILLA COSECHA S.A.** Entregará anualmente los siguientes elementos para uso de sus trabajadores de corte:

**CORTEROS**

Machetes	20 al año
Limatones	20 al año
Guantes	20 pares al año
Canilleras	2 al año
Parasol mediano o impermeable (Camisa o pantalón)	2 al año ó 1 al año
Camisa manga larga	6 al año
Pantalón	6 al año
Dulce abrigo	8 metros al año
Guayo de Cuero	3 pares al año
Botas de caucho	1 par al año
Sombrero de tela	1 al año

*Per*

*Huancabamba*

Funda para machete	2 al año
Pimpina	1 cada 2 años
Termo vianda	1 cada dos años

**PARAGRAFO 1.** Esta dotación se entregará únicamente a los trabajadores activos en la labor de corte manual de caña.

### **BRECHEROS**

Pantalones	6
Camisas	6
Guayos (pares)	3
Botas de Caucho (pares)	1
Canilleras	6
Peinillas 22"	12
Limas	12
Guantes 17" (pares)	12
Termo vianda (cada 2 años)	1
Pimpina (cada 2 años)	1
Dulce Abrigo (mts)	6
Impermeable	1
Gorro	1
Funda para Peinilla 22"	1

**PARAGRAFO 2.** La empresa se reserva la facultad de velar y exigir la utilización de todos los elementos a que se refiere este artículo. Su enajenación por parte de trabajadores de la empresa se tendrá como falta grave.

**PARAGRAFO 3.** Los trabajadores que no se encuentren ejerciendo efectivamente el cargo activo de corte manual de caña, se les dará la misma cantidad de dotación que se ha venido suministrando y que sea compatible con la actividad que desarrollan.

**ARTICULO 25. AUDITORIA PESAJE.** La Empresa capacitará hasta a 14 trabajadores en todo lo relacionado con el sistema de pesaje de caña. Las auditorías se realizarán conjuntamente con todos los Sindicatos. Los catorce (14) trabajadores escogidos serán entre todos los Sindicatos. El Sindicato nombrará sus delegados dentro de trabajadores activos de la empresa y afiliados al Sindicato para que realicen tres (3) auditorías anuales al proceso de pesaje y liquidación de caña, con una duración de una semana por auditoría para que se hagan recomendaciones sobre este proceso. La totalidad de los costos en que se incurra por la auditoria serán cubiertos por la Empresa, incluida la remuneración, según promedio, de los comisionados del Sindicato.

**ARTICULO 26. BIENESTAR SOCIAL** La empresa ejecutará en forma permanente programas de bienestar a los trabajadores y sus familias. Con ese propósito podrá actuar con diferentes instituciones incluyendo las Cajas de Compensación Familiar. Dentro de los programas se hará especial énfasis a los relacionados con el Deporte, Recreación y Cultura.

*Humane*

*UA*

**ARTÍCULO 27. AUXILIO PARA LAS ESPOSA O COMPAÑERA PERMANENTE:** La empresa continuara con sus programas a través del SENA y la Caja de Compensación Familiar donde se encuentran afiliados los trabajadores. Colaborará con las Esposas o Compañera Permanente de los trabajadores para capacitarlas en trabajos manuales, estética femenina, modistería u otros oficios, que las señoras puedan atender sin perjuicio de sus ocupaciones domésticas.

**ARTÍCULO 28. RECONOCIMIENTO PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.** La empresa CASTILLA COSECHA S.A., con el fin de estimular a los mejores trabajadores de corte que cumplan con los requisitos de calidad, productividad, rendimiento, seguridad, asistencia, entre otros. Cada año premiará a los cuarenta (40) mejores corteros de la empresa.

## CAPITULO VI RÉGIMEN SINDICAL

**ARTICULO 29. PERMISOS PARA CAPACITACION SINDICAL.** CASTILLA COSECHA S.A. dará permiso remunerado con salario promedio, a los afiliados al sindicato que hayan sido elegidos para asistir a cursos de capacitación sindical así: Hasta tres (3) cursos por año con duración máxima de ocho (8) días cada uno y con un cupo máximo de tres (3) personas por curso.

**ARTICULO 30. PERMISOS PARA CONGRESOS Y PLENOS SINDICALES.** CASTILLA COSECHA S.A. concederá permiso remunerado al salario promedio a un número máximo de tres (3) delegados para asistir a un (1) Congreso o Plenos por año de vigencia y que sea realizado por las organizaciones de segundo y tercer grado a que está afiliado SINTRACORCVLC. Estos permisos serán por el tiempo que dure el evento.

**ARTICULO 31. PERMISOS PERMANENTES.** CASTILLA COSECHA S.A. concederá permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario promedio a los miembros de la Junta Directiva, comisión de reclamos y comité obrero patronal, de la siguiente manera:

Un (1) permiso permanente para un miembro de la junta directiva del sindicato.

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.

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

**ARTICULO 32. CUOTAS SINDICALES:**

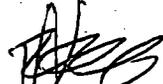
La empresa se compromete a deducir del salario a todos los trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo vigente las cuotas ordinarias y extraordinarias que correspondan conforme a la Ley al Sindicato.

**ARTICULO 33. VIGENCIA.** A partir del 1 de Abril de 2016 y tendrá una vigencia de cuatro (4) años hasta el 31 de Marzo de 2020.

*PLI*

*Humberto*

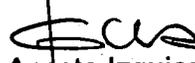
**POR LA EMPRESA CASTILLA COSECHA S.A**

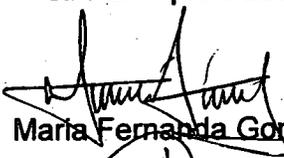
  
Ramiro Marino Fidalgo

Luis Felipe Gaviria Giraldo

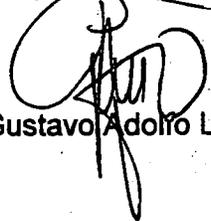
  
Mauricio Andrea Bejarano Duque

Luis Enrique Saavedra Pardo

  
Guillermo Acosta Izquierdo

  
Maria Fernanda Gonzalez Beltran

Cristhian Felipe Torres Duran

  
Gustavo Adolfo Lozada Ortiz

**ASESOR:**

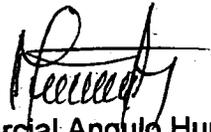
  
Francisco Luis Arango Vallejo

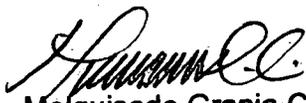
**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DE VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORVALC"**

  
Eliseo Garcia

  
Victor Salomon Eira Tainbud

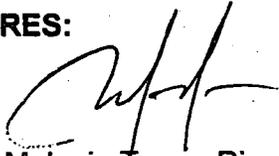
  
Rigoberto Velasco

  
Marcial Angulo Hurtado

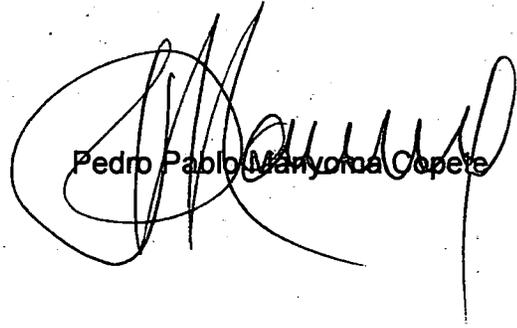
  
Melquisede Granja Cuero

*Handwritten signature*

**ASESORES:**



Melanio Torres Riascos



Pedro Pablo Manjón de Copete



**ACTA EXTRA CONVENCIONAL CELEBRADA ENTRE CASTILLA COSECHA S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DE VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORVALC"**

En Cali (Valle del Cauca), a los 22 días del mes de Marzo de dos mil dieciséis (2016), se reunieron en las instalaciones del club de ejecutivos, por una parte la compañía CASTILLA COSECHA S.A., representada por el Doctor MAURICIO ANDRES BEJARANO, y por la otra parte la organización sindical de primer grado Gremial denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL VALLE DEL CAUCA Y CAUCA "SINTRACORVALC" representados respectivamente por los Señores. ELISEO GARCIA con el fin de suscribir acta extra convencional con ocasión a las negociaciones que se han venido presentando, en el que se llegaron acuerdos pero que las partes le han dado este carácter.

- Además de los premios e incentivos a los corteros de caña, la empresa reconocerá un premio para el mejor brechero.
- Para las personas que devengan un salario promedio como reubicados cada año se incrementara con el IPC.
- El salario de los reubicados básicos convencionales se pagara con retroactividad desde el 01 de Enero del 2016.
- **BONO POR FIRMA DE CONVENCION:** La empresa reconocerá un bono no salarial de \$800.000 por firma de la convención que será pagadero a razón de \$200.000 por cada año, pactado en acta extraconvencional. El Bono por firma de convención sobre la cual las partes acuerdan y ratifican que no tiene carácter salarial, sin incidencia prestacional, no constituye base de aportes. Este bono será entregaría en la primera semana del mes de Abril de cada año.

POR LA EMPRESA CASTILLA COSECHA S.A.,

  
MAURICIO ANDRES BEJARANO

Representante Legal.

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES - SINTRACORVALC

  
ELISEO GARCIA

Presidente



Cámara de  
Comercio de  
Cali

**CODIGO DE VERIFICACION:** 0816W7EIV4  
**NUMERO DE RADICACION:** 20160108873-PRI  
**FECHA DE IMPRESION:** JUEVES 18 FEBRERO 2016 11:29:50 AM  
**PAGINAS:** 1 - 8

32

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION  
EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE CALI

CERTIFICA

NOMBRE: CASTILLA COSECHA S.A.  
DOMICILIO: CALI VALLE  
DIRECCION DOMICILIO PRINCIPAL: CRA. 1 NRO. 24 56  
DIRECCION NOTIFICACION JUDICIAL: CRA. 1 NRO. 24 56  
CIUDAD: CALI  
MATRICULA MERCANTIL NRO. 836229-4 FECHA MATRICULA : 01 DE FEBRERO DE 2012  
DIRECCION ELECTRONICA : imptosriocas@riopaila-castilla.com

CERTIFICA

NIT : 900495079-1

CERTIFICA

DIRECCION ELECTRONICA NOTIFICACION JUDICIAL: [notificaciones@castillacosecha.com](mailto:notificaciones@castillacosecha.com)

CERTIFICA

QUE POR ESCRITURA NRO. 0035 DEL 27 DE ENERO DE 2012 NOTARIA VEINTE DE CALI , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 01 DE FEBRERO DE 2012 BAJO EL NRO. 1145 DEL LIBRO IX , SE CONSTITUYO CASTILLA COSECHA S.A.

CERTIFICA

VIGENCIA: 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2050

CERTIFICA

LA SOCIEDAD TENDRÁ POR OBJETO LA PRESTACION DE SERVICIOS AGRÍCOLAS RELACIONADOS CON LA PRODUCCIÓN ESPECIALIZADA DE CAÑA DE AZÚCAR; PARA EL DESARROLLO DE ESTE SERVICIO PODRÁ REALIZAR CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD RELACIONADA DIRECTAMENTE CON SU OBJETO SOCIAL, O QUE TIENDA A FACILITAR EL LOGRO DEL MISMO O LO COMPLEMENTE. EN VIRTUD DE DICHO OBJETO PODRÁ PRESTAR LOS SERVICIOS DE SIEMBRA, CULTIVO, CORTE Y COSECHA DE CAÑA DE AZÚCAR Y LABORES AGRICOLAS E INDUSTRIALES CONEXAS, COMPLEMENTARIAS Y RELACIONADAS CON LA PRODUCCIÓN ESPECIALIZADA DE CAÑA DE AZÚCAR; Y PODRÁ ADEMÁS: 1. SEMBRAR, CULTIVAR, CORTAR Y COSECHAR CAÑA DE AZÚCAR Y OTROS CULTIVOS EN PREDIOS RURALES. 2. ADQUIRIR COMO PROPIETARIO A CUALQUIER OTRO TITULO Y ENAJENAR TODA CLASE DE BIENES MUEBLES O INMUEBLES, ASI COMO DARLOS O TOMARLOS EN ARRENDAMIENTO, PIGNORARLOS O HIPOTECARLOS, SEGUN EL CASO. 3. ADQUIRIR, TOMAR Y/O DAR EN ARRENDAMIENTO, COMODATO Y/O A CUALQUIER OTRO TITULO, BIENES MUEBLES O INMUEBLES; O HACER TODA CLASE DE INSTALACIONES Y/O EQUIPOS AGRICOLAS, PECUARIOS, INDUSTRIALES, DE TRANSPORTE O COMERCIALES RELACIONADOS CON EL OBJETO SOCIAL COMO FABRICAS, TALLERES, ALMACENES DE DISTRIBUCION, COMPUTADORES, EQUIPOS AGRICOLAS, CÁMIONES Y BUSES, AERONAVES, ETC. DENTRO DE LA ZONA FRANCA. 4. ENAJENAR, GRAVAR Y ADMINISTRAR EN GENERAL LOS BIENES QUE COMPONEN EL PATRIMONIO SOCIAL. 5. CONTRATAR PARA SI, O COMO CODEUDORA, PRÉSTAMOS, GIRAR, ACEPTAR, DESCONTAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES Y EN GENERAL, TODAS LAS OPERACIONES RELACIONADAS CON TÍTULOS DE CRÉDITO, CIVILES O COMERCIALES, QUE RECLAMES EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS SOCIALES. 6. CELEBRAR EN EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES, TODA CLASE DE OPERACIONES CON



Cámara de  
Comercio de  
Cali

CODIGO DE VERIFICACION: 0816W7EIV4

NUMERO DE RADICACION: 20160108873-PRI

FECHA DE IMPRESION: JUEVES 18 FEBRERO 2016 11:29:50 AM

PAGINAS: 2 - 8

ESTABLECIMIENTOS DE CRÉDITO Y COMPAÑÍAS ASEGURADORAS NACIONALES O EXTRANJERAS. 7. ORGANIZAR, PROMOVER, FORMAR Y FINANCIAR SOCIEDADES O EMPRESAS QUE TIENDAN A FACILITAR, ENSANCHAR, COMPLEMENTAR, ETC., LOS NEGOCIOS SOCIALES DENTRO O FUERA DEL PAÍS, Y SUSCRIBIR ACCIONES, BONOS, PAGARÉS O CUOTAS CON ELLAS. 8. ADQUIRIR, PARTICIPAR Y FUSIONAR LA EMPRESA SOCIAL CON OTRAS QUE SEAN SIMILARES O COMPLEMENTARIOS, ABSORBER TAL CLASE DE EMPRESAS Y TRANSFORMARSE EN OTRA DE DISTINTO TIPO O CLASE. 9. APORTAR SUS BIENES, EN TODO O EN PARTE, A OTRA U OTRAS SOCIEDADES A QUE LE CONVENGA VINCULARSE PARA EL MEJOR DESARROLLO DE SUS NEGOCIOS. 10. TRANSIGIR, DESISTIR Y SOMETER A DECISIONES ARBITRALES LAS CUESTIONES EN QUE TENGA INTERÉS FRENTE A TERCEROS. 11. DAR DINERO A TÍTULO DE MUTUO A SOCIOS O A TERCEROS Y RECIBIRLO DE LOS MISMOS A IGUAL TÍTULO. 12. ADMINISTRAR PROPIEDADES O ESTABLECIMIENTOS DE TERCEROS PARA EL LOGRO DE LOS FINES DE LA EMPRESA SOCIAL. 13. CONSTRUIR EDIFICACIONES, OCUPARLAS, ARRENDARLAS, ENAJENARLAS Y GRAVARLAS PARA LOS FINES SOCIALES DE LA EMPRESA. 14. FORMAR PARTE DE AGREMIACIONES RELACIONADAS CON SU OBJETO SOCIAL Y HACER LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES CONSIGUIENTES. 15. CELEBRAR Y EJECUTAR EN SU PROPIO NOMBRE O POR CUENTA DE TERCEROS, EN CONCURRENCIA CON ELLOS, ACTOS, CONTRATOS Y OPERACIONES Y, EN GENERAL, TODO ACTO O CONTRATO, CIVIL O COMERCIAL, QUE SEA NECESARIO O CONVENIENTE PARA CUMPLIR O FACILITAR LOS ACTOS Y OPERACIONES PREVISTOS EN ESTOS ESTATUTOS Y QUE DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA SE RELACIONEN CON EL OBJETO SOCIAL, TAL COMO QUEDA DETERMINADO. SE ENTENDERÁN INCLUIDOS EN EL OBJETO SOCIAL LOS ACTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MISMO Y LOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD EJERCER LOS DERECHOS Y CUMPLIR LAS OBLIGACIONES LEGALES O CONVENCIONALES DERIVADAS DE LA EXISTENCIA Y ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD. EN DESARROLLO DEL OBJETO ANTES ENUNCIADO, LA SOCIEDAD PODRÁ PROMOVER Y FUNDAR ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES O INDUSTRIALES, ALMACENES, DEPÓSITOS, LOCALES DE VENTA O AGENCIAS EN EL EXTERIOR, PODRÁ ADEMÁS ADQUIRIR A CUALQUIER TÍTULO TODA CLASE DE BIENES MUEBLES O INMUEBLES, ARRENDARLOS, ENAJENARLOS O GRAVARLOS Y DARLOS EN GARANTÍA; EXPLOTAR MARCAS, NOMBRES COMERCIALES, PATENTES, INVENCIONES O CUALQUIER OTRO BIEN INCORPORAL, SIEMPRE QUE SEAN AFINES AL OBJETO PRINCIPAL. GIRAR, ACEPTAR, ENDOSAR, COBRAR Y PAGAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES, INSTRUMENTOS NEGOCIABLES, ACCIONES, TÍTULOS EJECUTIVOS Y DEMAS. PARTICIPAR EN LICITACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS. TOMAR DINERO EN MUTUO CON O SIN INTERES O DARLO EN MUTUO CON O SIN INTERESES, CELEBRAR CONTRATOS DE SEGURO, TRANSPORTE, CUENTAS EN PARTICIPACIÓN, CONTRATOS, CON ENTIDADES BANCARIAS Y/O FINANCIERAS. TAMBIÉN PODRÁ REALIZAR O PRESTAR ASESORIAS Y EN GENERAL, CELEBRAR TODO ACTO O CONTRATO QUE SE RELACIONE CON EL OBJETO SOCIAL. ES DECIR, LA SOCIEDAD PODRÁ CELEBRAR TODA CLASE DE CONTRATOS Y ACTOS LÍCITOS, SEAN O NO DE COMERCIO, TANTO EN COLOMBIA COMO EN EL EXTRANJERO.

#### CERTIFICA

LA SOCIEDAD TIENE LOS SIGUIENTES ORGANOS DE DIRECCION, ADMINISTRACION Y FISCALIZACIÓN: 1.- ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS; 2.- JUNTA DIRECTIVA; 3.- GERENTE GENERAL Y SU SUPLENTE Y 4.- REVISOR FISCAL.

SON FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS ENTRE OTRAS LAS SIGUIENTES: 1.- ESTUDIAR Y APROBAR LAS REFORMAS DE LOS ESTATUTOS; 5. CONSTITUIR E INCREMENTAR LAS RESERVAS A QUE HAYA LUGAR. 7. NOMBRAR Y REMOVER A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA, AL REVISOR FISCAL PRINCIPAL Y SUPLENTE, Y FIJARLES SUS ASIGNACIONES. 8.- NOMBRAR AL LIQUIDADOR DE LA SOCIEDAD; 12.- DELEGAR EN LA JUNTA DIRECTIVA O EN EL GERENTE GENERAL AQUELLAS FUNCIONES CUYA DELEGACIÓN NO ESTÉ PROHIBIDA POR LA LEY; 13.- ADOPTAR LAS MEDIDAS QUE RECLAME EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTATUTOS Y EL INTERÉS COMÚN DE LOS ASOCIADOS; 15. AUTORIZAR AL REPRESENTANTE LEGAL PARA CELEBRAR ACTOS O CONTRATOS CUYA CUANTIA SUPERE LOS QUINIENTOS (500) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES. 16. LAS DEMAS QUE SEÑALEN LAS LEYES, O ESTOS ESTATUTOS Y QUE NO CORRESPONDAN A OTRO ORGANOS.

LA SOCIEDAD TENDRÁ UNA JUNTA DIRECTIVA COMPUESTA POR TRES (3) MIEMBROS PRINCIPALES Y TRES (3) SUPLENTE NUMÉRICOS, ELEGIDOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS.



Cámara de  
Comercio de  
Cali

CODIGO DE VERIFICACION: 0816W7EIV4

NUMERO DE RADICACION: 20160108873-PRI

FECHA DE IMPRESION: JUEVES 18 FEBRERO 2016 11:29:50 AM

PAGINAS: 3 - 8

LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA ELEGIDOS SON LOS DEPOSITARIOS DE LA CONFIANZA DE LOS ACCIONISTAS, DEBIENDO ACTUAR DE BUENA FE. EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES REPRESENTARÁN LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD Y DE TODOS LOS ACCIONISTAS Y DE NINGUNA MANERA PODRÁN SER LOS VOCEROS DE LOS INTERESES DE LOS PROPIETARIOS DE LAS ACCIONES, DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON CUYOS VOTOS RESULTARON ELEGIDOS.

LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA GUARDARÁN ABSOLUTA RESERVA SOBRE LAS DISCUSIONES QUE SE PRESENTEN EN EL DESARROLLO DE SUS DELIBERACIONES Y DECISIONES. PARA EL CABAL CUMPLIMIENTO DE ESTE MANDATO LA JUNTA DIRECTIVA TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES ENTRE OTRAS: 1. DARSE SU PROPIO REGLAMENTO. 3. ELEGIR AL GERENTE GENERAL DE LA SOCIEDAD Y A SU SUPLENTE. SERÁN ELEGIDOS POR UN PERIODO DE UN AÑO Y PODRÁN SER REELEGIDOS O REMOVIDOS LIBREMENTE ANTES DEL VENCIMIENTO DE SU PERIODO. SI LA JUNTA DIRECTIVA NO HICIERE NUEVA ELECCIÓN DE GERENTE GENERAL DE LA SOCIEDAD Y A SU SUPLENTE, SE ENTENDERÁ PRORROGADO SU MANDATO HASTA TANTO SE EFECTÚE NUEVA DESIGNACIÓN. 12. ESTABLECER O SUPRIMIR SUCURSALES O AGENCIAS DENTRO O FUERA DEL PAÍS, REGLAMENTAR SU FUNCIONAMIENTO Y FIJAR EN CADA OPORTUNIDAD LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LOS ADMINISTRADORES. 16. AUTORIZAR AL REPRESENTANTE LEGAL PARA CELEBRAR ACTOS O CONTRATOS CUYA CUANTIA SEA MAYOR A SETENTA (70) SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES Y MENOR A QUINIENTOS (500) SALARIOS MINIMOS MENSUALES VIGENTES. 18. CUIDAR DEL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE TODAS LAS DISPOSICIONES CONSIGNADAS EN ESTOS ESTATUTOS Y DE LAS QUE SE DICTEN PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, Y TOMAR LAS DECISIONES NECESARIAS EN ORDEN A QUE LA SOCIEDAD CUMPLA SUS FINES Y QUE NO CORRESPONDAN A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O A OTRO ÓRGANO DE LA SOCIEDAD.

LA SOCIEDAD TENDRÁ UN REPRESENTANTE LEGAL QUE EJERCERÁ SUS FUNCIONES BAJO LA DENOMINACIÓN DE GERENTE GENERAL. TENDRÁ A SU CARGO LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LOS NEGOCIOS SOCIALES CON SUJECIÓN A LA LEY, A ESTOS ESTATUTOS, A LOS REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA. TENDRÁ UN (1) SUPLENTE QUE EJERCERÁ SUS FUNCIONES BAJO LA DENOMINACIÓN DE SUBGERENTE, QUIEN LO REMPLAZARÁ EN SUS FALTAS ABSOLUTAS, TEMPORALES O ACCIDENTALES.

EL GERENTE GENERAL, Y SU SUPLENTE SERÁN DESIGNADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA.

GERENTE GENERAL, EJERCERÁ LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU CARGO Y EN ESPECIAL LAS SIGUIENTES: 1.- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE ANTE LOS ASOCIADOS, TERCEROS Y TODA CLASE DE AUTORIDADES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS, PUDIENDO NOMBRAR MANDATARIOS PARA QUE LA REPRESENTEN CUÁNDO FUERE EL CASO; 2.- EJECUTAR LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA; 3.- CELEBRAR CUALQUIER CLASE DE ACTO O CONTRATO COMPRENDIDO DENTRO DEL DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL DE LA COMPAÑÍA. EL ACTO O CONTRATO RESPECTIVO REQUERIRÁ LA APROBACIÓN PREVIA DE LA JUNTA DIRECTIVA CUANDO SU CUANTIA SUPERE LOS SETENTA (70) SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES Y APROBACIÓN PREVIA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS CUANDO SU CUANTIA SEA IGUAL O SUPERIOR A QUINIENTOS (500) SALARIOS MINIMOS MENSUALES VIGENTES. 4. SOMETER A ARBITRAMIENTO O TRANSIGIR LAS DIFERENCIAS DE LA SOCIEDAD CON TERCEROS, CON SUJECIÓN A LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS EN EL NUMERAL 3 ANTERIOR. 5. NOMBRAR Y REMOVER LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD CUYA DESIGNACIÓN O REMOCIÓN NO CORRESPONDA A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS O LA JUNTA DIRECTIVA. 6.- DELEGAR DETERMINADAS FUNCIONES PROPIAS DE SU CARGO DENTRO DE LOS LÍMITES SEÑALADOS EN LOS, ESTATUTOS; 7...; 8...; 9.- EJERCER LAS DEMÁS FUNCIONES QUE LE DELEGUE LA LEY, LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y LA JUNTA DIRECTIVA.

EL REVISOR FISCAL DEBERÁ SER CONTADOR PÚBLICO Y SERÁ ELEGIDO POR LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS PARA UN PERIODO DE UN (1) AÑO, IGUAL AL PERIODO DE LA JUNTA DIRECTIVA. PODRÁ SER REELEGIDO INDEFINIDAMENTE O REMOVIDO LIBREMENTE ANTES DEL VENCIMIENTO DEL MISMO. EL REVISOR FISCAL TENDRÁ UN (1) SUPLENTE QUE LO REEMPLAZARÁ EN SUS FALTAS



**CODIGO DE VERIFICACION:** 0816W7EIV4  
**NUMERO DE RADICACION:** 20160108873-PRI  
**FECHA DE IMPRESION:** JUEVES 18 FEBRERO 2016 11:29:50 AM  
**PAGINAS:** 4 - 8

ABSOLUTAS O TEMPORALES.

**CERTIFICA**

DOCUMENTO: ACTA No. 01 DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2012  
ORIGEN: JUNTA DIRECTIVA  
INSCRIPCION: 17 DE DICIEMBRE DE 2012 No. 14736 DEL LIBRO IX

FUE (RON) NOMBRADO(S):

GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL  
RAMIRO MARIÑO FIDALGO  
C.C.19081313

SUPLENTE DEL GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL  
MAURICIO ANDRES BEJARANO DUQUE  
C.C.16277490

**CERTIFICA**

DOCUMENTO: ACTA No. 05 DEL 31 DE MARZO DE 2014  
ORIGEN: ASAMBLEA DE ACCIONISTAS  
INSCRIPCION: 10 DE SEPTIEMBRE DE 2014 No. 12043 DEL LIBRO IX

FUE (RON) \_NOMBRADO(S)

JUNTA DIRECTIVA

PRINCIPALES

PRIMER RENGLON  
PEDRO ENRIQUE CARDONA LOPEZ  
C.C.80408514

SEGUNDO RENGLON  
DELIA MARIA GALLARDO VARGAS  
C.C.31891498

TERCER RENGLON  
FRANCISCO JOSE PALMEIRA  
C.E.456484

SUPLENTES

PRIMER RENGLON  
CARLOS ALBERTO GARCIA DIAZ  
C.C.16793078

SEGUNDO RENGLON  
JUAN FERNANDO GONZALEZ REYES  
C.C.16259644

TERCER RENGLON



Cámara de  
Comercio de  
Cali

**CODIGO DE VERIFICACION** 0816W7EIV4  
**NUMERO DE RADICACION** 20160108873  
**FECHA DE IMPRESION** JU 18 FEBRERO 2016 11 29 50 AM  
**PAGINAS** 5 8

HERNANDO CARDONA AGUILERA  
C C 10137372

#### CERTIFICA

DOCUMENTO ACTA N 07 DEL 30 DE MARZO DE 2015  
ORIGEN ASAMBLEA DE ACCIONISTAS  
INSCRIPCION 17 DE ABRIL DE 2015 N 5283 DEL LIBRO IX

FUE (RON) NOMBRADO(S)

REVISOR FISCAL  
PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA PERO PODRA OPERAR UTILIZANDO LAS SIGLAS  
PRICEWATERHOUSECOOPERS O PWC  
NIT 860002062 6

#### CERTIFICA

DOCUMENTO DOCUMENTO PRIVADO DEL 10 DE ABRIL DE 2015  
ORIGEN PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA  
INSCRIPCION 17 DE ABRIL DE 2015 N 5284 DEL LIBRO IX

FUE (RON) NOMBRADO(S)

REVISOR FISCAL PRINCIPAL  
FRANCY ELENA ARIAS GARCIA  
C C 1113517593

REVISOR FISCAL SUPLENTE  
DIANA LORENA VARGAS JIMENEZ  
C C 38558490

#### CERTIFICA

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 06 DE ENERO DE 2015 DE CALI INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 09 DE FEBRERO DE 2015 BAJO EL NRO 30 DEL LIBRO V EL SEÑOR RAMIRO MARIÑO FIDALGO MAYOR DE EDAD IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA N 19 081 313 EXPEDIDA EN CALI EN CONDICION DE GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD CASTILLA COSECHA S A CONFIERE PODER ESPECIAL AMPLIO Y SUFICIENTE A LOS SEÑORES GUSTA O ADOLFO LOZADA ORTIZ IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA 94 448 914 EXPEDIDA EN CALI (V) Y JUAN CARLOS BEDOYA GARCIA MAYOR DE EDAD DOMICILIADO EN CALI (V) IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO 16 757 005 EXPEDIDA EN CALI (V) PARA QUE ACTUEN EN NOMBRE DE CASTILLA COSECHA S A ANTE LAS AUTORIDADES TRIBUTARIAS POR LO TANTO PODRAN LOS APODERADOS FIRMAR LAS DECLARACIONES TRIBUTARIAS Y DECLARACIONES DE CAMBIO Y EN GENERAL TODOS LOS DOCUMENTOS DE CARACTER TRIBUTARIO QUE DEBA SUSCRIBIR MI REPRESENTADA

LOS APODERADOS QUEDAN FACULTADOS POR CONSIGUIENTE PARA REALIZAR TODAS LAS ACTUACIONES DILIGENCIAS Y GESTIONES EN ASUNTOS TRIBUTARIOS Y QUE DE CONFORMIDAD A LA



**CODIGO DE VERIFICACION:** 0816W7EIV4  
**NUMERO DE RADICACION:** 20160108873-PRI  
**FECHA DE IMPRESION:** JUEVES 18 FEBRERO 2016 11:29:50 AM  
**PAGINAS:** 6 - 8

LEY DEBAN SER EJECUTADAS POR CASTILLA COSECHA S.A. O SU REPRESENTANTE LEGAL.

EL PRESENTE PODER TIENE VIGENCIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2015 Y HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL QUINCE (2015) Y SERA EJERCIDO EN FORMA GRATUITA POR LOS APODERADOS.

#### CERTIFICA

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 01 DE FEBRERO DE 2016 DE CALI, INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 16 DE FEBRERO DE 2016 BAJO EL NRO. 46 DEL LIBRO V EL SEÑOR, RAMIRO MARIÑO FIDALGO, MAYOR DE EDAD, IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 19.081.313 EXPEDIDA EN CALI, EN CONDICION DE GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD CASTILLA COSECHA S.A., CONFIERO PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE, A LOS SEÑORES GUSTAVO ADOLFO LOZADA ORTIZ, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 94.448.914 EXPEDIDA EN CALI ('1) Y DIEGO ALFREDO ESPARZA DELGADO, MAYOR DE EDAD, DOMICILIADO EN CALI (SI), IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NÚMERO 94.512.129 EXPEDIDA EN CALI ('1), PARA QUE ACTÚEN EN NOMBRE DE CASTILLA COSECHA S. A. ANTE LAS AUTORIDADES TRIBUTARIAS, POR LO TANTO PODRÁN LOS APODERADOS FIRMAR LAS DECLARACIONES TRIBUTARIAS Y DECLARACIONES DE CAMBIO Y EN GENERAL TODOS LOS DOCUMENTOS DE CARÁCTER TRIBUTARIO QUE DEBA SUSCRIBIR MI REPRESENTADA, CON EXCEPCIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE SE SURTAN EN LA VÍA GUBERNATIVA Y EN LA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA.

LOS APODERADOS QUEDAN FACULTADOS, POR CONSIGUIENTE, PARA REALIZAR TODAS LAS ACTUACIONES, DILIGENCIAS Y GESTIONES REFERIDAS A LAS ACTUACIONES MENCIONADAS EN EL PÁRRAFO ANTERIOR, QUE DE CONFORMIDAD LLEVAN SER EJECUTADAS POR CASTILLA COSECHA S. A. O SU REPRESENTANTE LEGAL.

EL PRESENTE PODER TIENE VIGENCIA A PARTIR DEL PRIMERO (1°) DE FEBRERO DOS MIL DIESEIS (2016) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIESEIS (2016) Y SERÁ EJERCIDO EN FORMA GRATUITA POR LOS APODERADOS.

#### CERTIFICA

CAPITAL AUTORIZADO: \$10,000,000  
NUMERO DE ACCIONES: 10,000  
VALOR NOMINAL: \$1,000  
CAPITAL SUSCRITO: \$10,000,000  
NUMERO DE ACCIONES: 10,000  
VALOR NOMINAL: \$1,000  
CAPITAL PAGADO: \$10,000,000  
NUMERO DE ACCIONES: 10,000  
VALOR NOMINAL: \$1,000

#### CERTIFICA

DOCUMENTO: DOCUMENTO PRIVADO DEL 14 DE FEBRERO DE 2012  
INSCRIPCION: 17 DE FEBRERO DE 2012 BAJO EL NRO. 1876 DEL LIBRO IX

CONSTA EL GRUPO EMPRESARIAL:

MATRIZ O CONTROLANTE: RIOPAILA CASTILLA S.A.  
NIT: 900087414-4  
DOMICILIO: CALI - VALLE  
NACIONALIDAD: COLOMBIANA  
ACTIVIDAD PRINCIPAL: TIENE POR OBJETO SOCIAL PRINCIPAL EL DESARROLLO DE LAS



**Cámara de  
Comercio de  
Cali**

**CODIGO DE VERIFICACION:** 0816W7EIV4

**NUMERO DE RADICACION:** 20160108873-PRI

**FECHA DE IMPRESION:** JUEVES 18 FEBRERO 2016 11:29:50 AM

**PAGINAS:** 7 - 8

ACTIVIDADES Y LA EXPLOTACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS Y AGROINDUSTRIALES, LA INVERSIÓN EN OTRAS SOCIEDADES, LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TALES COMO COMPUTACIÓN, SISTEMAS, ADMINISTRACIÓN Y DE TÉCNICA Y EQUIPOS AGRÍCOLAS, PECUARIOS Y FABRILES, LA EXPLOTACIÓN INDUSTRIAL Y/O TRANSFORMACIÓN DE LOS PRODUCTOS, SUBPRODUCTOS Y DERIVADOS DE LOS PROCESOS AGROPECUARIOS Y AGROINDUSTRIALES, LA PRODUCCIÓN, GENERACIÓN, COGENERACIÓN, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLES, EN TODAS SUS FORMAS, ASÍ COMO LA EXPLOTACIÓN INDUSTRIAL Y/O TRANSFORMACIÓN DE LOS PRODUCTOS, SUBPRODUCTOS Y DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD MINERA, EXTRACTIVA EN TODAS SUS FORMAS DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN, Y LA COMERCIALIZACIÓN DE SUS MATERIAS PRIMAS Y/O MINERALES O PRODUCTOS DERIVADOS DE ÉSTOS.

**CONTROLADA:** CASTILLA COSECHA S.A.

**NIT:** 900495079-1

**DOMICILIO:** CALI - VALLE

**NACIONALIDAD:** COLOMBIANA

**ACTIVIDAD PRINCIPAL:** SU OBJETO SOCIAL CONSISTE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS AGRÍCOLAS RELACIONADOS CON LA PRODUCCIÓN ESPECIALIZADA DE CAÑA DE AZÚCAR, PARA EL DESARROLLO DE ESTE SERVICIO PODRÁ REALIZAR CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD RELACIONADA DIRECTAMENTE CON SU OBJETO SOCIAL, O QUE TIENDA A FACILITAR EL LOGRO DEL MISMO O LO COMPLEMENTE.

**PRESUPUESTO DE CONTROL:** DESDE EL 27 DE ENERO DE 2012 RIOPAILA CASTILLA S.A., CONTROLA A CASTILLA COSECHA S.A., SOCIEDAD COLOMBIANA CON DOMICILIO EN SANTIAGO DE CALI, POR TENER MÁS DEL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE LAS ACCIONES ORDINARIAS CON DERECHO A VOTO DE CASTILLA COSECHA S.A., DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 261 DEL CÓDIGO DE COMERCIO.

#### **CERTIFICA**

PROHIBICIONES: NINGÚN ACCIONISTA, ADMINISTRADOR O EMPLEADO PODRÁ REVELAR A EXTRAÑOS LAS OPERACIONES DE LA SOCIEDAD, SALVO QUE LO EXIJAN LAS ENTIDADES O FUNCIONARIOS QUE DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS PUEBAN CONOCERLAS O ALGUNA AUTORIDAD FACULTADA PARA INFORMARSE DE ELLAS. SIN PERJUICIO DEL LAS ACCIONES PENALES Y CIVILES A QUE HUBIERE LUGAR, TANTO PARA LOS ACCIÓNISTAS, COMO PARA LOS ADMINISTRADORES Y EMPLEADOS, ÉSTOS ÚLTIMOS INCURRIRÁN EN CAUSAL UNILATERAL Y JUSTA DE TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL Y SERÁN SANCIONADOS DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN LABORAL PERTINENTE Y LAS QUE CONTEMPLARE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD.

#### **CERTIFICA**

QUE LA SOCIEDAD EFECTUO LA RENOVACION DE SU MATRICULA MERCANTIL EL 31 DE MARZO DE 2015

#### **CERTIFICA**

QUE NO FIGURAN OTRAS INSCRIPCIONES QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE EL PRESENTE CERTIFICADO.

LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE SU INSCRIPCION, SIEMPRE Y CUANDO DENTRO DE DICHO TERMINO NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

LA PERSONA O ENTIDAD A LA QUE USTED LE VA A ENTREGAR EL CERTIFICADO PUEDE VERIFICAR, POR UNA SOLA VEZ, SU CONTENIDO INGRESANDO A <http://www.ccc.org.co/registraya/> Y DIGITANDO EL CODIGO DE VERIFICACION QUE SE ENCUENTRA EN EL ENCABEZADO DEL PRESENTE DOCUMENTO.

EL CERTIFICADO A VALIDAR CORRESPONDE A LA IMAGEN Y CONTENIDO DEL CERTIFICADO CREADO EN EL MOMENTO EN QUE SE GENERO EN LAS SEDES O A TRAVES DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DE LA



**CODIGO DE VERIFICACION** 0816W7EIV4  
**NUMERO DE RADICACION** 20160108873-PRI  
**FECHA DE IMPRESION** JUEVES 18 FEBRERO 2016 11 29 50 AM  
**PAGINAS** 8 - 8

CAMARA

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS RENUENE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S M L M V

DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1 995 Y LA AUTORIZACION IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO LA FIRMA MECANICA QUE APARECE A CONTINUACION TIENE PLENA VALIDEZ PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES  
DADO EN CALI A LOS 18 DIAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO 2016 HORA 11 29 51 AM

*A M 3*



# SINTRACORCVALC

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL  
VALLE DEL CAUCA Y DEL CAUCA

Nit: 900 499 804 -1

SINTRC-05/03/16

San Antonio de los Caballeros, 30 De Marzo de 2016

Doctor (a):  
**INSPECTOR (a) DEL TRABAJO**  
Palmira  
E.S.D.

INSPECCIÓN DE TRABAJO PALMIRA	
RADIACIÓN: 2016000380	
FECHA:	06 ABR 2016
RECIBIDA POR:	<i>[Signature]</i>

REF.: ENTREGA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Adjunto a la presente le estamos haciendo llegar una copia de la Convención Colectiva de Trabajo que firmamos con la empresa **CASTILLA COSECHA S.A.** y nuestra organización sindical **SINTRACORCVALC**, la cual es el resultado de la presentación de un Pliego de Peticiones que discutimos y negociamos durante las etapas conferida por la ley.

Con el presente le estamos dando cumplimiento al Art. 469 del Código Sustantivo de Trabajo, ya que la Convención Colectiva de Trabajo se firmó por las partes el 22 de Marzo del presente año.

Cordialmente,



*[Signature]*  
**ÉLISEO GARCIA**  
Presidente  
SINTRACORCVALC

*[Signature]*  
**ANDRES YOVANNI PALACIOS**  
Secretario General  
SINTRACORCVALC

**Notificaciones:** Calle 6 2-39 Primer piso, Frente al centro Múltiple, Corregimiento de San Antonio de los Caballeros, Florida Valle, celular 320 699 7243 o 316 875 8250, e-mail [sintracorcvalc2501@hotmail.com](mailto:sintracorcvalc2501@hotmail.com).

*[Signatures]*  
14/06/2016



# SINTRACORCVALC

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL  
VALLE DEL CAUCA Y DEL CAUCA  
Nit:900 499 804 -1

## RESOLUCION Nº 001

**POR LA CUAL SE CONVOCA A ASAMBLEA GENERAL POR  
DELEGATARIOS.**

LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CORTE DE  
CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL VALLE DEL CAUCA Y CAUCA  
"SINTRACORCVALC"

HACIENDO USO DEL DERECHO QUE LE CONFIEREN LOS ESTATUTOS Y LA LEY  
Y CONSIDERANDO

**ARTÍCULO PRIMERO:** Que el 31 de marzo del presente año se venció el  
periodo estatutario de la presente Junta Directiva finalizando así, su mandato de  
cuatro (4) años calendario, cuya vigencia es improrrogable por el imperio de la  
ley.

**ARTICULO SEGUNDO:** Que es obligatorio convocar a Asamblea, para la  
elección de la Nueva Junta Directiva dentro del mes siguiente al vencimiento de  
la Junta vigente para que así los socios puedan libremente nombrar sus  
representantes.

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO,

### RESUELVE

- A. Convocar como en efecto se convoca a, Asamblea General por Delegatarios, a todos los socios de la Organización Sindical "SINTRACORCVALC" para el día 22 de abril del presente a las 8:00 a.m., en el salón de actos de Fesstralva C.T.C., ubicado en la Carrera 3 nº 20-51 Barrio San Nicolás Cali Valle.

### COMUNICASE Y CUMPLASE

Dada en la Sala de Juntas de Sintracorcvalc, a los 23 días del mes de marzo del 2016.

POR LA JUNTA DIRECTIVA

*Eliseo Garcia*  
**ELISEO GARCIA**  
Presidente

**SINTRACORCVALC**  
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
CORTE DE CAÑA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL  
VALLE DEL CAUCA Y DEL CAUCA  
Nit:900 499 804 -1

*Andres Yovanni Palacios*  
**ANDRES YOVANNI PALACIOS**  
Secretario General