

Rad. 65580
cod. 332100
Abril 8 2016

727
9255

Espinal 6 de Abril de 2016.

**PARA: Doctora NATALIA RUIZ CAMPUZANO
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ARCHIVO SINDICAL.
CRA12 No99-33 Bogotá D.C.**

DE: JAIRO ALBERTO TRIANA RUIZ

**ASUNTO: ENVIO CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA USOCOELLO Y EL SINDICATO
SINTRAINAGRO ESPINAL- TOLIMA**

De manera atenta y para los fines pertinentes remito documentación relacionada con depósito subdirectiva de la Organización Sindical denominada. **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA USOCOELLO Y EL SINDICATO SINTRAINAGRO ESPINAL- TOLIMA**

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.


Cordial saludo.


**JAIRO ALBERTO TRIANA RUIZ
INSPECTOR DE TRABAJO ESPINAL**

Anexo(s): solicitud y sus anexos (10) CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA (1) COMUNICACION.

CARRERA 7 N. 10-01 OFICINA 231/ C.C.
ESPICENTRO
ESPINAL-TOLIMA
jraa@mintrabajo.gov.co



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

Dirección Territorial de **ESPINAL**
 Inspector de Trabajo **JAIRO ALBERTO TRIANA RUIZ**

Número 1

CIUDAD:	ESPINAL	FECHA:				HORA	9:15 AM
----------------	----------------	---------------	--	--	--	-------------	----------------

DEPOSITANTE


NOMBRE	RODOLFO ARIAS CAMARGO		
No. IDENTIFICACIÓN	93.124.615		
CALIDAD	SECRETARIO GENERAL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	MZ D2 CASA 6 BARRIO VILLA CATALINA		
No. TELÉFONO	3133991241	Correo Electrónico	Sintrainagroespinal@gmail.com

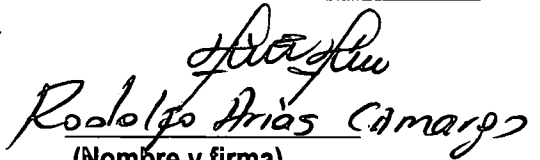
TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>						
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	USOCOELLO											
Y	Organización Sindical		<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores								
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINTRAINAGRO											
CUYA VIGENCIA ES												
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	135	AMBITO DE APLICACION		<table border="1"> <tr> <td>Nacional</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Regional</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Local</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>			Nacional	<input type="checkbox"/>	Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	Local	<input type="checkbox"/>
Nacional	<input type="checkbox"/>											
Regional	<input checked="" type="checkbox"/>											
Local	<input type="checkbox"/>											
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		18								

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.


 (Nombre y firma) **Jairo Triana Ruiz**
 Inspector de Trabajo **IA** de **(Espinal)**


 (Nombre y firma) **Rodolfo Arias Camargo**
 El Depositante

**ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL DISTRITO DE ADECUACIÓN
DE TIERRAS DE LOS RÍOS COELLO Y CUCUANA**



**CONVENCIÓN COLECTIVA
DE TRABAJO**

**VIGENCIA
2016-2019**

D



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

En El Espinal, Tolima, a los veintitrés (23) días del mes de marzo del año 2016, entre los suscritos a saber: HERSON DE JESÚS BRÍÑEZ VÁSQUEZ, FABIÁN HERNANDO GÓMEZ CORTÉS, HÉCTOR ROJAS MENDOZA, LUIS ANIBAL RUBIO PALMA, OLIVERIO RODRÍGUEZ ORJUELA y MARIO FERNANDO NIÑO LEAL, quienes actúan en representación de la ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL DISTRITO DE ADECUACIÓN DE TIERRAS DE LOS RÍOS COELLO Y CUCUANA, USOCOELLO, de conformidad con la Resolución No. 1866 del 30 de diciembre de 2008 expedida por la UNAT en virtud de la Ley 1152 de 2007, “por medio de la cuál se transfiere en propiedad el Distrito de Adecuación de Tierras y a la vez facultan a Usocoello para la administración, operación y conservación del Distrito, ubicado en el departamento del Tolima, por una parte, y de otra los señores, RAÚL FRANCISCO VERA LOZANO, RODOLFO ARIAS CAMARGO, ANDRÉS PARRA TORRES, GUILVERMO ALFONSO ÁLVAREZ, URIEL CUENCA VILLANUEVA y OSCAR ANTONIO RODRÍGUEZ OVIEDO, quienes actúan en nombre y representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO SUBDIRECTIVA ESPINAL, con Personería Jurídica No. 060850143-9, emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, contando con la asistencia del Ingeniero CARLOS ALBERTO ROJAS GUEVARA, Gerente General de USOCOELLO en calidad de observador y los doctores LISÍMACO ANTONIO VILLARRAGA, y HECTOR GONZÁLEZ CARVAJAL, como asesores de USOCOELLO y SINTRAINAGRO respectivamente, hemos celebrado la siguiente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, cuyas cláusulas se consideran incorporadas a los contratos de trabajo respectivo.

ARTÍCULO 1º. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La Empresa USOCOELLO sigue reconociendo al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO SUBDIRECTIVA ESPINAL, con Personería Jurídica No. 060850143-9, como vocero y único representante de los trabajadores a su servicio y se abstendrá de patrocinar el paralelismo sindical dentro de ella; así mismo la empresa USOCOELLO dará cumplimiento a las leyes 26 y 27 de 1976 a los artículos 30 y 31 del Decreto 1469 de 1978.

ARTÍCULO 2º. ESTABILIDAD. La empresa USOCOELLO sigue garantizando la estabilidad laboral en la empresa a todos los trabajadores. En lo referente a despidos y sanciones se regirá de conformidad con la legislación vigente.

PARÁGRAFO. En caso de terminación del contrato sin justa causa por parte de la empresa, ésta reconocerá la tabla de indemnización ordenada por el Código Sustantivo de Trabajo más siete (7) días de sueldo por cada año de servicio o proporcional a la fracción de año de servicio a USOCOELLO.



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

ARTÍCULO 3°. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. La empresa USOCOELLO una vez conocida la comisión de una falta, notificará en un tiempo de tres (3) días hábiles al trabajador inculpado, indicándole la falta o faltas cometidas y el día y la hora en que deberá rendir los descargos. Los representantes de la empresa se reunirán en la fecha indicada y escucharán los descargos del trabajador cuestionado, quien estará asesorado por dos (2) miembros del Sindicato si fuere sindicalizado o si lo solicitara en caso de no serlo. La empresa USOCOELLO una vez escuchados los descargos, emitirá en un plazo no mayor de ocho (8) días hábiles la determinación en cuanto a aceptar o no los descargos e imponer según el caso la sanción a que se haya hecho acreedor el trabajador. En caso que el trabajador solicite la realización de algunas pruebas, la empresa podrá ampliar el término para la práctica de las mismas, hasta por dos (2) días hábiles más.

Usocoello resolverá en un término no mayor de diez (10) días hábiles, los recursos de reposición de las sanciones impuestas a los trabajadores con ocasión de procesos disciplinarios, salvo los casos que ameriten la práctica de pruebas adicionales para esclarecer plenamente los hechos, pero en ningún caso estos términos podrán exceder de treinta (30) días hábiles. En caso que la prueba no pueda ser practicada por razones ajenas a las partes, será desistida.

ARTÍCULO 4°. La empresa USOCOELLO recibirá las insinuaciones y sugerencias del Sindicato sobre candidatos para ocupar cargos en la empresa, incluyendo los hijos de los trabajadores. En cuanto a los ascensos dará prelación a la antigüedad y capacidad de sus trabajadores actuales. En todo caso la empresa quedará facultada para efectuar los nombramientos de acuerdo a sus políticas internas y las vacantes serán llenadas mediante concurso. La empresa USOCOELLO aceptará en su calidad de observador a un (1) delegado del sindicato en los concursos de promoción y selección de personal que realice la empresa. USOCOELLO, permitirá al sindicato observar todo el proceso de selección.

PARÁGRAFO 1°. Para los concursos que haga la empresa se aplicará el reglamento para vinculación y promoción de personal aprobado por las comisiones de negociación de la actual Convención Colectiva de Trabajo, el cuál se transcribe a continuación:

**ACUERDO No. 001
FEBRERO 19 DE 2002**

REGLAMENTO PARA VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAL

Por medio del cuál se elabora el reglamento para la vinculación y promoción de personal de la empresa USOCOELLO.

Las COMISIONES NEGOCIADORAS DEL PLIEGO DE PETICIONES de la empresa USOCOELLO, en uso de sus facultades legales, estatutarias y,

CONSIDERANDO:

- Que para llenar las vacantes de la empresa se considera necesario establecer un procedimiento escrito que reglamente los concursos de promoción y selección de personal.



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

- Que el artículo 4 de al Convención Colectiva de Trabajo vigente, establece en su párrafo primero: “para los concursos que haga la empresa, se llamará inicialmente a los trabajadores siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos y si no fuere así se llamará a concurso abierto”.
- Se deben establecer criterios técnicos, administrativos y disciplinarios para la vinculación y promoción de personal en atención a los principios de equidad, objetividad, imparcialidad y transparencia.
- Que es necesario dictar normas sobre el particular, de acuerdo a las facultades legales y reglamentarias.

ACUERDAN:

Artículo 1º. Para el proceso de selección de personal, se aplicará el siguiente procedimiento:

- 1) **Recepción preliminar de candidatos.** Para lo cual se establecen los siguientes mecanismos:
 - a) **Convocatoria interna.** La empresa convoca inicialmente para llenar las vacantes de los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos en el manual de funciones de la empresa, mediante circular fijada en cartelera, estableciendo fecha de iniciación, cierre, lugar de recepción de las hojas de vida y requisitos del cargo para la inscripción respectiva.
 - b) **Convocatoria externa.** Cuando ninguno de los trabajadores cumplen con los requisitos exigidos para el cargo vacante, llamará a concurso abierto, mediante circular fijada en cartelera, estableciendo a la fecha de iniciación, cierre, lugar de recepción de hojas de vida y requisitos del cargo para la inscripción respectiva.
 - c) **Verificación de requisitos de inscripción exigidos para el cargo.** Los aspirantes inscritos que no cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria serán excluidos de las pruebas de selección.
- 2) **Pruebas de aptitud.** Dentro de las pruebas de aptitud se aplicarán las siguientes:
 - a) **Pruebas de conocimiento.** Estas se diseñarán de acuerdo al cargo a desempeñar o trabajo a realizar, por ello las preguntas deben valorar los conocimientos del aspirante para la realización del trabajo a contratar.
 - b) **Pruebas de desempeño.** Estas pruebas se aplicarán para aquellos cargos que exijan conocimientos prácticos.
 - c) **Pruebas psicológicas.** Se aplicarán a los aspirantes que hayan superado las pruebas de conocimientos y desempeño, con el propósito de conocer la personalidad y conducta del individuo para establecer su coeficiente intelectual, capacidad de adaptación y aprendizaje, responsabilidad, deseo de superación, entusiasmo y motivación, madurez emocional, liderazgo, aptitud perceptiva, sociabilidad, aptitud verbal, etc.
- 3) **Entrevista de selección.** A esta etapa se llamarán a quienes hayan aprobado las pruebas anteriores para evaluar la aceptabilidad del candidato teniendo en cuenta distintos aspectos como antecedentes, aptitudes, personalidad, criterios sobre la empresa y su entorno, etc. La entrevista se realizará por quien designe la Administración.
- 4) **Verificación de referencias.** Esta etapa se efectuara con el propósito de establecer antecedentes personales y familiares, su historial laboral, veracidad de la información de su hoja de vida etc.
- 5) **Evaluación medica.** Se llevara a cabo una vez el aspirante tenga la opción de ser contratado, valoración esta llevada a cabo por el médico de la empresa y en la cual se tendrá en cuenta los exámenes de laboratorio requeridos.
- 6) **Decisión de contratación.** Cumplida a satisfacción la etapa anterior, se procede a oficiar al candidato seleccionado sobre la aceptación para ocupar el cargo, la fecha de inicio de labores y la firma del contrato de trabajo.

Artículo 2º. Adóptese el siguiente criterio de calificación y valoración de las distintas etapas del proceso de selección, en consideración a las pruebas de aptitud, entrevistas y verificación de referencias.

Asignación de puntos:

1. Pruebas de aptitud:

- **Pruebas de conocimiento:** del examen realizado de acuerdo a la calificación obtenida por el aspirante, se otorgará un máximo de 25 puntos a quien acierte el 100% de la prueba realizada



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

o proporcional a ella. Este puntaje total de 25 puntos se asignará cuando no se requiera de la prueba práctica, en caso contrario el puntaje máximo será de 15 puntos.

- **Prueba práctica:** cuando el cargo requiera de esta prueba, se asignará un puntaje de 10 puntos.
 - **Prueba psicológica:** para esta prueba se asigna un puntaje máximo de 15 puntos.
2. **Entrevista:** para esta etapa se asigna un total de 15 puntos máximos para el aspirante, de acuerdo a la calificación otorgada por las personas que realicen la entrevista.
3. **Verificación de referencias:** se asignarán los siguientes puntajes:

- **Evaluación de estudios:** se asignará un puntaje de 20 puntos distribuidos así:

	Puntos
Primaria:	1
Secundaria:	2
Técnico:	3
Tecnólogo:	4
Profesionales:	7
Especializaciones:	1
Maestrías:	2

- **Evaluación de experiencia específica en el cargo:** se asignará un puntaje de 25 puntos de acuerdo a la experiencia específica y relacionada para el cargo así:

	Puntos
De 1 a 12 meses	2
De 2 a 3 años	3
De 4 a 5 años	5
De 5 a 6 años	6
Más de 6 años	9

Parágrafo: lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo con relación al 20% sobre el puntaje de calificación total anotado, se asignará de acuerdo a la antigüedad del funcionario en la empresa, tomándose un 2% por cada año de servicio, hasta llegar al límite del 20%.

1 año	2%	6 años	12%
2 años	4%	7 años	14%
3 años	6%	8 años	16%
4 años	8%	9 años	18%
5 años	10%	10 años ó más	20%

RESUMEN GENERAL DE LA PONDERACIÓN DE FACTORES PARA LA CALIFICACIÓN

PRUEBAS DE APTITUD	PUNTAJES	TOTALES
a. Pruebas de conocimiento	15	
b. Pruebas prácticas	10	
c. Pruebas psicológicas	15	40
ENTREVISTA	15	15
VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS		
a. Evaluación de estudios	20	
b. Evaluación experiencia específica	25	45
GRAN TOTAL		100

Parágrafo: para que un examen se considere aprobado, el aspirante debe obtener el 60% de puntuación.



USOCOELLO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

Artículo 3°. Promoción y ascensos. Cuando un trabajador sea promovido en calidad de encargado a un cargo superior, este podrá ser ascendido previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Cumplir con el perfil exigido en el cargo
- b) Haber permanecido como mínimo 6 meses continuos en el cargo
- c) Deberá probar la evaluación de desempeño que se hará sobre los siguientes factores:
 - 1) Aceptación de la responsabilidad que implica el nuevo cargo
 - 2) Asistencia y puntualidad
 - 3) Conocimientos y habilidades
 - 4) Iniciativa y creatividad
 - 5) Cooperación y participación
 - 6) Disciplina
 - 7) Motivación
 - 8) Rendimiento en el trabajo.

Para tener derecho a la promoción o ascenso, el trabajador deberá estar vinculado a la empresa por lo menos durante un año.

Parágrafo 2. La empresa USOCOELLO mantendrá la política de llenar los cargos o vacantes en el menor tiempo posible.

Parágrafo 3. USOCOELLO cuando se trate de llenar las vacantes, al realizar los concursos dará a los trabajadores e hijos de los trabajadores una prelación equivalente a un 20% sobre el puntaje de la calificación total, el cual se asignará de acuerdo a la antigüedad del funcionario en la empresa, tomándose en 2% por cada año de servicio, hasta llegar al límite del 20% según la siguiente tabla:

AÑOS (ANTIGÜEDAD)	PORCENTAJE
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10 ó más	20

Parágrafo 4°. Cuando un trabajador reemplace a otro de categoría superior y por un término no inferior a diez (10) días, USOCOELLO le dará una bonificación equivalente a la diferencia de salario de los dos cargos por el tiempo de reemplazo, exceptuándose al gerente de la entidad. Dicha bonificación no constituye factor de salario.

Parágrafo 5°. El personal en vacaciones será reemplazado preferencialmente por funcionarios de la planta de personal durante el periodo completo de disfrute de este descanso.

(Hasta aquí el Texto del Acuerdo No. 001 insertado)



USOCOELLO
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

ARTÍCULO 5°. La empresa USOCOELLO a partir de la vigencia de la presente convención, patrocinará con un cupo para los hijos de los trabajadores en el SENA, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por esta entidad.

PARÁGRAFO. En caso de que ningún hijo de los trabajadores haga uso de este cupo, la Administración de USOCOELLO dispondrá del mismo.

ARTÍCULO 6°. USOCOELLO a partir de la vigencia de la presente Convención, y por una sola vez, concederá un préstamo anual por la suma de Treinta y cinco millones de pesos moneda corriente (\$35.000.000 m/c), erogados presupuestalmente por la Asociación al Fondo de Empleados con un interés del DTF menos 2 puntos y el cuál se cancelará al año de recibido.

PARÁGRAFO 1. El pago de este crédito será garantizado mediante pagarés otorgados por el Fondo de Empleados y el Sindicato a favor de USOCOELLO, suscritos una vez se realice el desembolso y por el valor del mismo.

PARÁGRAFO 2. El desembolso del préstamo pactado se hará solamente cuando se haya cancelado el préstamo anterior.

ARTÍCULO 7°. SALARIOS. USOCOELLO aumentará los salarios al personal que se encuentre laborando a la firma de la presente Convención así: a partir del primero de enero del año 2016 y hasta el 31 de diciembre del año 2016 se incrementarán los salarios en el 7%, teniendo en cuenta los salarios devengados al 31 de diciembre de 2015. Para la vigencia del año 2017, el incremento será en el IPC + 2 puntos, para el año 2018 el incremento será igual al incremento que se aplique al salario mínimo legal y para el año 2019 el incremento será igual al incremento que se aplique al salario mínimo legal. Se aclara que se excluye de este aumento a los trabajadores que se encuentren en período de prueba.

AÑO (VIGENCIA)	FACTOR DE INCREMENTO	A PARTIR DE
2016	7%	Salarios devengados a 31 de diciembre de 2015
2017	IPC + 2 puntos	Salarios devengados a 31 de diciembre de 2016
2018	% aumento para SMLV	Salarios devengados a 31 de diciembre de 2017
2019	% aumento para SMLV	Salarios devengados a 31 de diciembre de 2018

SMLV = Salario Mínimo Legal Vigente

PARÁGRAFO. La categorización para los operadores de maquinaria será la siguiente:

CATEGORÍA	MAQUINARIA
I	Tractor agrícola, bulldozer y combinada
II	Tractor agrícola, bulldozer y cargador
III	Tractor agrícola, bulldozer, cargador y motoniveladora
IV	Tractor agrícola, bulldozer, cargador, motoniveladora y pala hidráulica
V	Tractor agrícola, bulldozer, cargador, motoniveladora, pala hidráulica y pala cable

D



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

ARTÍCULO 8°. PRIMAS, AUXILIOS Y SUBSIDIOS. USOCOELLO pagará a sus trabajadores las siguientes primas y auxilios:

a) **PRIMA SEMESTRAL:** Treinta (30) días de salario en el mes de junio y treinta y dos (32) días de salario en el mes de diciembre, por concepto de prima semestral, dentro de las cuáles queda incluida la prima legal.

b) **PRIMA QUINQUENAL.** Se pagará de la siguiente manera: cinco (5) años: treinta (30) días de sueldo básico. Diez (10) años: treinta y cinco (35) días de sueldo básico; quince (15) años y más: cuarenta (40) días de sueldo básico. Esta prima se pagará cuando el trabajador cumpla su quinquenio en forma continua.

PARÁGRAFO 1. En caso que el trabajador haya sido sancionado o haya disfrutado de licencia o permiso no remunerado, o su contrato haya sido suspendido, el período de reconocimiento y pago se correrá en la misma proporción de la sanción, permiso o licencia.

PARÁGRAFO 2. En el caso que se presente el despido de un trabajador, en forma unilateral, sin justa causa, y le faltare un (1) año o menos para cumplir el derecho a reclamar la prima quinquenal; se le pagará proporcionalmente al tiempo laborado en la empresa, por una sola vez, por mera liberalidad y no constituye factor salarial.

c) **PRIMA DE VACACIONES.** Quince (15) días de sueldo básico más dos (2) días adicionales por cada año de servicio, contados a partir del 21 de febrero de 1984 y hasta el tope de treinta (30) días de sueldo.

d) **AUXILIO DE MATRIMONIO.** USOCOELLO concederá para la vigencia del año 2016, un auxilio de \$188.726 y seis (6) días hábiles de permiso remunerado, cuando el trabajador (a) contraiga matrimonio. Para los años 2017, 2018 y 2019 el auxilio tendrá un incremento en el 4% anual, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	188.726
2017	4%	196.275
2018	4%	204.126
2019	4%	212.291

e) **AUXILIO DE NACIMIENTO.** De un hijo del trabajador (a) o un aborto no provocado, la empresa pagará en la vigencia del año 2016, a título de auxilio la suma de \$211.656 y concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado. Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019 el auxilio se incrementará en el 4% anual, de acuerdo con la siguiente tabla:



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	211.656
2017	4%	220.122
2018	4%	228.927
2019	4%	238.084

- f) **AUXILIO POR MUERTE.** Cuando se produzca la muerte de un miembro del núcleo familiar: esposa (o) o compañera (o) permanente, padres e hijos del trabajador casado y padres y hermanos del trabajador soltero, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, USOCOELLO otorgará para la vigencia del año 2016, un auxilio de \$273.390 y concederá un permiso remunerado de dos (2) días hábiles. Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019 este auxilio se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	273.390
2017	4%	284.326
2018	4%	295.699
2019	4%	307.527

- g) **AUXILIO DE ENTIERRO.** La empresa pagará los costos del sepelio hasta por un (1) mes de salario, cuando un trabajador fallezca.

- h) **AUXILIO DE ANTEOJOS.** USOCOELLO pagará a los trabajadores un auxilio para anteojos que le sean formulados por la EPS o ARL en la cual se encuentren afiliados, por la diferencia del valor reconocido por la correspondiente entidad, cuya suma no excederá de \$137.578 para el año 2016, previa presentación de la orden médica o remisión y de la factura de compra. En caso de que el valor de los anteojos sea inferior al auxilio, USOCOELLO cancelará el menor valor. El auxilio de anteojos se concederá por una sola vez al año. Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019 este auxilio se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	137.578
2017	4%	143.081
2018	4%	148.804
2019	4%	154.757



USOCOELLO
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

- i) **AUXILIO POR EMERGENCIA.** En caso de presentarse emergencia a los trabajadores como a los miembros que conforman el núcleo familiar, que requieran de los servicios médicos asistenciales, en horas o días no hábiles de trabajo, USOCOELLO concederá un auxilio para la vigencia del año 2016, hasta de \$52.914 para su transporte al lugar de atención médica, previa presentación del recibo de la persona que prestó el servicio y la fórmula en la cual conste la emergencia. Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019 este auxilio se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	52.914
2017	4%	55.031
2018	4%	57.232
2019	4%	59.521

- j) **AUXILIO DE ESCOLARIDAD DE PRIMARIA.** USOCOELLO pagará a cada uno de los trabajadores e hijos de los trabajadores, que se encuentren cursando estudios de primaria, la suma de \$79.371 anuales, para la vigencia del año 2016 y para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	79.371
2017	4%	82.546
2018	4%	85.848
2019	4%	89.282

- k) **AUXILIO DE ESCOLARIDAD SECUNDARIA.** USOCOELLO pagará a cada uno de los trabajadores e hijos de los trabajadores, que se encuentren cursando estudios secundarios, la suma de \$97.009 anuales, para la vigencia del año 2016 y para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO
2016	0%	97.009
2017	4%	100.889
2018	4%	104.925
2019	4%	109.122

- l) **AUXILIO DE ESCOLARIDAD SUPERIOR.** USOCOELLO pagará a cada uno de los trabajadores e hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios superiores, carreras intermedias, un auxilio por cada semestre en las siguientes cuantías:



USOCOELLO
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

Vigencia 2016:

Trabajadores: \$ 440.950,00

Hijos de trabajadores: 264.568,00

Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019 se incrementarán en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$	
		Trabajadores	Hijos de trabajadores
2016	0%	440.950	264.568
2017	4%	458.588	275.151
2018	4%	476.932	286.157
2019	4%	496.009	297.603

Para los hijos de los trabajadores, USOCOELLO tendrá en cuenta que éstos dependen económicamente del trabajador y no tengan ningún núcleo familiar independiente.

ii) **SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN.** USOCOELLO reconocerá a cada uno de sus trabajadores la suma de \$13.218 mensuales, como subsidio de alimentación para la vigencia del año 2016 y para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, se incrementará este valor en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	13.218
2017	4%	13.747
2018	4%	14.297
2019	4%	14.868

m) **SUBSIDIO DE TRANSPORTE.** USOCOELLO reconocerá y pagará a cada uno de sus trabajadores que devenguen más de dos (2) veces el salario mínimo legal, la suma de \$5.619 mensuales, como subsidio de transporte para la vigencia del año 2016 y para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	5.619
2017	4%	5.844
2018	4%	6.078
2019	4%	6.321



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

A los trabajadores que devenguen menos de dos (2) veces el salario mínimo legal, la empresa USOCOELLO continuará pagando el subsidio de transporte fijado por la ley.

- n) **AUXILIO PARA FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.** USOCOELLO pagará a SINTRAINAGRO SUBDIRECTIVA ESPINAL, a título de auxilio para su funcionamiento la suma de \$132.286 mensuales, pagaderos los primeros diez (10) días de cada mes, durante la vigencia del año 2016 y para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO \$
2016	0%	132.286
2017	4%	137.577
2018	4%	143.081
2019	4%	148.804

PARÁGRAFO 1º. Los estudios y cursos que adelanten los trabajadores deben hacerse en horas que no interfieran en su horario de trabajo.

PARÁGRAFO 2º. Los auxilios educativos de primaria, secundaria y superior, se cancelarán a principios del año escolar, previa presentación del certificado de matrícula correspondiente o comprobante de pago. Cuando se pierda un año escolar, el auxilio quedará automáticamente suspendido hasta que se presente la constancia de matrícula del siguiente grado o nivel académico.

PARÁGRAFO 3º. Para tener derecho a estos auxilios, el trabajador deberá estar vinculado a la empresa con una antigüedad mínima de tres (3) meses.

ARTÍCULO 9º. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. La empresa USOCOELLO concederá los siguientes permisos sindicales:

- Permiso sindical remunerado hasta cuatro (4) días mensuales en total a los miembros de la Junta Directiva.
- Permiso sindical remunerado para tres (3) trabajadores para asistir a congresos y/o seminarios departamentales o nacionales, una vez en cada semestre hasta por cinco (5) días hábiles previa comprobación de la duración del congreso y/o seminario.
- Permiso sindical remunerado, para tres (3) trabajadores para asistir a cursos sindicales, departamentales o nacionales, hasta por diez (10) días al semestre, previa comprobación de la duración del curso. En caso que la duración del curso o la persona elegida para asistir haga necesario algún cambio éste se tramitará con la Gerencia para su aprobación.
- La empresa coordinará la realización de cursos de capacitación para sus trabajadores y tendrá en cuenta estos cursos para los ascensos y ubicación dentro del escalafón.



USOCOELLO
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

- e) USOCOELLO concederá tres (3) horas hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores, para asistir a las asambleas ordinarias del Sindicato, hasta por tres (3) veces en el semestre.
- f) La empresa facilitará al sindicato SINTRAINAGRO SUBDIRECTIVA ESPINAL, en calidad de préstamo un escritorio, un archivador, una máquina de escribir, 15 sillas y un ventilador en buen estado.
- g) USOCOELLO concederá permiso sindical remunerado para un (1) trabajador que haga parte de la Comisión Nacional del Arroz designado por SINTRAINAGRO hasta por cinco (5) días, dos (2) veces al semestre, para asistir a encuentros, foros, seminarios, etc., relacionados con el sector arrocero.

ARTÍCULO 10°. PRESTAMOS POR CALAMIDAD. La empresa USOCOELLO a partir de la firma de la presente Convención, otorgará préstamos sin interés, hasta por tres (3) sueldos básicos en caso de calamidad doméstica o urgente necesidad que se le presente al trabajador. Las cuotas de amortización se pagarán en un término no mayor de 24 meses, sin embargo, podrá realizar abonos adicionales o amortizar con las primas, cumpliendo las normas existentes en el Código Sustantivo del Trabajo sobre calamidad domestica.

SE ENTIENDE POR CALAMIDAD DOMESTICA:

La muerte, accidente o enfermedad grave, comprobada con certificado medico, del trabajador, de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, padres, hijos, hermanos, esposa (o), compañera (o) permanente del trabajador (a), es decir los que conforman el núcleo familiar, así como la compra de aparatos ortopédicos o visuales, emergencias producidas por tormentas, inundaciones, rayos, vendavales etc.

SE ENTIENDE POR URGENTE NECESIDAD. Pago de matriculas para estudio del trabajador e hijos en cualquier nivel de escolaridad.

ARTICULO 11°. La empresa USOCOELLO costeará la revalidación de la licencia de conducción hasta por \$ 100.537 para el personal que necesite mantener por sus funciones la licencia al día. No se tendrá en cuenta al gerente ni jefes de departamento. Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO
2016	0%	100.537
2017	4%	104.558
2018	4%	108.741
2019	4%	113.090

D



USOCOELLO
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019

PARAGRAFO 1º. En caso de que la empresa necesite los servicios del personal existente y sea necesario cambiar la categoría del pase de conducción vigente, este correrá por cuenta de la empresa.

PARAGRAFO 2º. La Empresa USOCOELLO concederá permiso remunerado necesario al trabajador que necesite tramitar la revalidación de la licencia de conducción para el servicio de la empresa y facilitara a este un préstamo hasta por la suma del costo de la licencia, que serán cancelados en seis (6) cuotas mensuales.

ARTICULO 12º CUPO DE CREDITO PARA VIVIENDA: Los cupos de crédito para vivienda a los cuales tenga derecho USOCOELLO por el manejo de los fondos en las entidades financieras, los cederá a los trabajadores sin responsabilidad alguna de la empresa.

La Empresa USOCOELLO ejecutará las acciones pertinentes orientadas a desarrollar un plan de vivienda para sus trabajadores de acuerdo a los siguientes parámetros:

- a) Se adjudicara a empleados que no posean vivienda, con una antigüedad superior a dos (2) años en la empresa, ya sean continuos o discontinuos y que cumpla con los demás requisitos exigidos por esta.
- b) El trabajador con antigüedad mayor a cinco (5) años que posea vivienda, podrá ceder su cupo al hijo o hija que tenga familia, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos por la empresa.
- c) El predio del lote será el valor del costo para USOCOELLO mas gastos administrativos y financieros o el valor presente. En todo caso será el valor más favorable para el trabajador.
- d) El sindicato vigilara y dará las sugerencias pertinentes en el momento de la adjudicación de los lotes y del plan de vivienda a realizar.

PARAGRAFO 1º: La empresa buscara los mecanismos necesarios a efectos de garantizar que los trabajadores que no posean vivienda propia tengan la posibilidad de obtener los préstamos para adquirirla, o en su defecto construir un fondo para tal fin y elaborará con el sindicato la reglamentación respectiva.

PARAGRAFO 2º: USOCOELLO mantendrá su política actual de ayuda a sus trabajadores que inicien planes de autoconstrucción y mejoras locativas de su vivienda.

ARTICULO 13º: USOCOELLO seguirá pagando las incapacidades médicas expedidas por el ISS como lo ha venido haciendo. En caso de incapacidad por accidente los cancelara en forma inmediata. Así mismo USOCOELLO tramitará ante el ISS o ARP, la realización anual de exámenes de sangre, pulmones, etc.; a todos sus trabajadores.

ARTICULO 14º: USOCOELLO agilizará ante las entidades correspondientes la pensión de los trabajadores que hayan reunido los requisitos.



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

ARTICULO 15°: DOTACIONES: USOCOELLO seguirá suministrando a cada uno de sus trabajadores a su servicio cuatro (4) dotaciones, completas y de buena calidad, cuatro (4) pantalones, cuatro (4) camisas y cuatro (4) pares de botas anualmente al personal que labora en el campo. Estas dotaciones serán entregadas dos (2) en el mes de enero y dos (2) en el mes de julio de cada año.

Al personal femenino la empresa continuara suministrando cinco (5) vestidos de buena calidad y confección adicionando un auxilio de \$105.828 semestrales para la vigencia del año 2016, destinados a la compra de calzado, que serán cancelados en los meses de enero y julio de cada año, e igualmente aceptará la asesoría de dos (2) delegados del sindicato en la escogencia de las dotaciones de todo el personal.

Se concederán tres (3) dotaciones anuales a los auxiliares y secretario de Almacén, Asistente de Conservación, Asistente Administrativo, Cajero Pagador, Almacenista y Secretario Operativo de la Junta Directiva.

Para la vigencia de los años 2017, 2018 y 2019, las dotaciones se incrementarán en el 4% anual y el auxilio para la compra de calzado igualmente se incrementará en el 4% anual de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS	% INCREMENTO	VALOR AUXILIO CON INCREMENTO
2016	0%	105.828
2017	4%	110.061
2018	4%	114.464
2019	4%	119.042

ARTICULO 16°: SEGURO DE VIDA: La Empresa USOCOELLO contratará y renovará cada vez que sea necesario una póliza de seguro de vida, para todos sus trabajadores que laboran en el campo y que cubra los riesgos previstos en los artículos 289 y 292 del Código Sustantivo de Trabajo teniendo en cuenta las modificaciones efectuadas por la ley 11 de 1984 Artículos 12 y 13.

ARTICULO 17°: ACTIVIDADES DEPORTIVAS: USOCOELLO continuará patrocinando las distintas actividades deportivas y culturales de los trabajadores a su servicio.

ARTICULO 18°: SEGURIDAD INDUSTRIAL: La Empresa USOCOELLO a partir de la vigencia de la presente Convención colectiva de Trabajo, pondrá en practica un plan de seguridad conforme a la legislación laboral vigente, como también dotara las distintas secciones de la empresa de un botiquín que contenga medicamentos y elementos de primeros auxilios.

PARAGRAFO: La empresa constituirá el Comité de Higiene y Seguridad Industrial de acuerdo a lo establecido por la Ley.

D



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

ARTICULO 19°. La empresa USOCOELLO actualizará el Reglamento Interno de Trabajo en un termino no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 20°. USOCOELLO se compromete a entregar al sindicato 200 ejemplares (folletos) de la presente Convención Colectiva de Trabajo

ARTICULO 21°. USOCOELLO, al producirse el retiro de un trabajador que ha prestado sus servicios a la empresa por diez (10) años continuos o discontinuos, por efectos de pensión de jubilación o vejez, reconocerá a modo de auxilio o bonificación en gratitud por los servicios prestados, el equivalente a 35 días de salario básico mensual.

ARTICULO 22°. USOCOELLO a partir de la vigencia de la presente convención, descontara a todos los trabajadores o empleados beneficiados por la misma, el valor de los primeros quince (15) días de aumento salarial aquí pactado, sumas estas que serán entregadas al Tesorero del Sindicato a mas tardar quince (15) días después de la firma de la presente Convención. Cualquier trabajador que renuncie a los beneficios Convencionales deberá hacerlo por escrito ante la empresa y el sindicato para que tenga validez.

ARTICULO 23°. **CAMPO DE APLICACIÓN:** La Empresa USOCOELLO a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para efectos de aplicar los beneficios de la misma, a los trabajadores no sindicalizados, dará cumplimiento a lo establecido en el articulo 39 inciso segundo del Decreto 2351 de 1965 y se abstendrá de hacer pactos por encima de los salarios acordados en la presente Convención, sin perjuicio de que la empresa implante el escalafón, en caso de que la empresa lo haga, se aplicará el precepto universal de “a trabajo igual salario igual”

PARÁGRAFO. Se exceptúa de la aplicación de la presente Convención al señor Gerente de la entidad y los aprendices del SENA.

ARTICULO 24°. **PRESTACIONES MAS FAVORABLES:** Si aconteciere que alguna prestación actualmente vigente o que con posterioridad a la firma de esta Convención entre en vigencia y beneficiare a los trabajadores en forma o cuantía superior a la consignada en esta Convención, quedara rigiendo y será de forzosa aplicación aquella mas favorable al trabajador y en caso de que se presentare parte de esta para doble interpretación se acogerá la mas favorable al trabajador.

ARTICULO 25° Todas las cláusulas, artículos, incisos, literales, párrafos suscritos en Convenciones Colectivas, actos o acuerdos que no hayan sido modificados por la presente Convención y que no se contrapongan a la misma, continuarán vigentes.

ARTÍCULO 26°. **PERMISOS Y GARANTÍAS.** La comisión negociadora del sindicato, tres (3) principales y tres (3) suplentes, gozarán de permiso sindical remunerado, los días de la reunión.

La empresa USOCOELLO no ejercerá ningún tipo de represalias contra los trabajadores que en una u otra forma hayan intervenido en el proceso de negociación de la presente Convención.



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

ARTÍCULO 27°. La presente Convención Colectiva de Trabajo se hará extensiva a todos los trabajadores al servicio de la Empresa USOCOELLO, a excepción del personal que se encuentre en período de prueba y tendrá una vigencia de cuatro (4) años contados a partir del 1° de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Para constancia se firma la presente Convención en las oficinas de USOCOELLO, a los veintitrés (23) días del mes de marzo del año 2016, en cinco ejemplares distribuidos así:

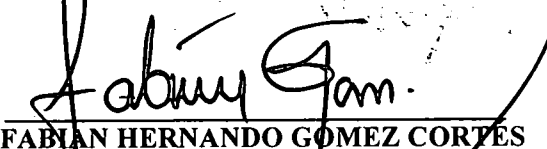
1. Ministerio de la Protección Social en Bogotá, D.C.
2. Ministerio de la Protección Social en El Espinal (Tolima)
3. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO SUBDIRECTIVA ESPINAL
4. Oficina Territorial del Tolima del Ministerio de la Protección y Seguridad Social
5. Asociación de Usuarios del Distrito de Adecuación de Tierras de los ríos Coello y Cucuana, USOCOELLO.

REPRESENTANTES USOCOELLO,

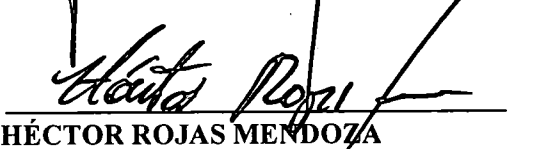
REPRESENTANTES SINTRAINAGRO



HERSON DE JESÚS BRINEZ VASQUEZ


RAUL FRANCISCO VERA LOZANO


FABIAN HERNANDO GOMEZ CORTES

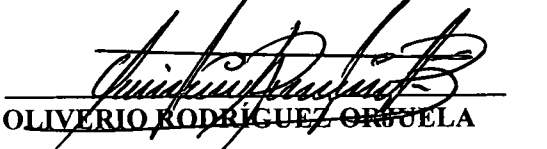

RODOLFO ARIAS CAMARGO

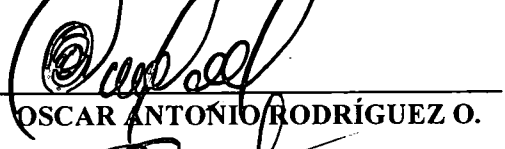

HÉCTOR ROJAS MENDOZA


ANDRÉS PARRA TORRES


LUIS ANIBAL RUBIO PALMA


URIEL CUENCA VILLANUEVA


OLIVERIO RODRÍGUEZ ORJUELA


OSCAR ANTONIO RODRÍGUEZ O.


MARIO FERNANDO NIÑO LEAL


GUILLERMO ALFONSO ÁLVAREZ



USOCOELLO

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2019**

ASESORES,

LISIMACO ANTONIO VILLARRAGA
Asesor Jurídico Usocoello

HÉCTOR GONZÁLEZ CARVAJAL
Asesor Sintrainagro

OBSERVADOR,

CARLOS ALBERTO ROJAS GUEVARA
Gerente General Usocoello

SECRETARIO COMISION NEGOCIADORA,

YURI ALEXEY NAVARRO PUENTES
Secretario Operativo Junta Directiva Usocoello