

ABRIL 13 2016
RDN# 68196
332100

9076520
Oficio No.0384

Palmira, 06 de abril de 2016

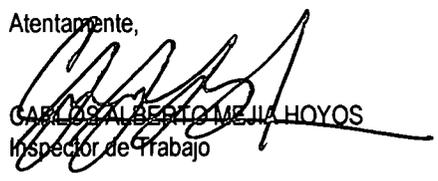
Doctora
NATALIA RUIZ CAMPUZANO
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical
MINISTERIO DE TRABAJO
Carrera 14 No. 99-33 PISO 6°
Bogotá D.C.

ASUNTO: REMISION CONSTANCIAS DEPOSITO CONVENCIONES COLECTIVAS

Para los fines pertinente, remito la documentación de los siguientes Depósitos Convenciones colectivas de Trabajo:

- o **CONSTANCIA DE DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO No.011-16 CAMH del 04 de abril de 2016** suscrita entre el SINDICATO: SINTRACORTEROS y la empresa CSTILLA COSECHA S A **68196.**
- o **CONSTANCIA DE DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO No.012-16 CAMH del 04 de abril de 2016** suscrita entre el SINDICATO: SINTRAINAGRO y la empresa CSTILLA COSECHA S A **68198.**
- o **CONSTANCIA DE DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO No.013-16 CAMH del 04 de abril de 2016** suscrita entre el SINDICATO: SINTRACORCVLC y la empresa CSTILLA COSECHA S A **68202**

Atentamente,


CARLOS ALBERTO MEJÍA HOYOS
Inspector de Trabajo

Anexo(s): () folios

Transcriptor: Maria Luisa G
Revisó/aprobó: C.A. Mejía

Remisión Planilla No. 0097 del 07 de abril-2016 Certificado.

2

 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 VALLE DEL CAUCA
 Inspector de Trabajo CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS

Número 0011 CAMH

CIUDAD:	PALMIRA	FECHA:	4	4	2016	HORA	3 PM
----------------	---------	---------------	---	---	------	-------------	------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CARLOS ALBERTO VIDAL		
No. IDENTIFICACIÓN	16.887.330		
CALIDAD	PRESIDENTE ORGANIZACIÓN SINDICAL "SINTRACORTEROS"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 11 N° 19-08		
No. TELÉFONO	2643452- 3147473373	Correo Electrónico	sintracorteros@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo <input type="checkbox"/>	Contrato Sindical <input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	Castilla – Cosecha S.A.		
Y	Organización Sindical <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores <input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS"		
CUYA VIGENCIA ES	1 DE ABRIL DE 2016 AL 31 DE Marzo de 2020		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	150	AMBITO DE APLICACION	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	9

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

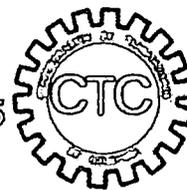

CARLOS ALBERTO VIDAL
 El Depositante

Original

3



SINTRACORTEROS
Sindicato Regional de Corteros de Caña
Personería Jurídica 0023 de 15 de Marzo de 2015
Nit. 900.843.908-4



Florida, 30 de Marzo de 2016

Doctor (a)
INSPECTOR (a) DEL TRABAJO
Palmira Valle

RCC-08-03

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUESTRO PAS
EQUIDAD EDUCATIVA

INSPECCIÓN DE TRABAJO PALMIRA
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

RADICADO: 2016000266

FECHA: 04 ABR 2016

RECIBIDA POR: HEYMAN V

FOLIOS: 12 - ORIGINAL - 3 - 2:20 PM
COPIAS

Señor (a) Inspector (a):

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., la cual es el resultado de la presentación de un Pliego de Peticiones que discutimos y negociamos durante las etapas conferidas en 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.

Gracias por su atención.

Atentamente,

Carlos Alberto Vidal
Presidente

Dagoberto Sinisterra
Secretario General

**CONVENCION COLECTIVA CELEBRADA ENTRE CASTILLA COSECHA S.A. Y EL
SINDICATO REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS" CON
PERSONERIA JURIDICA 023 DE 2015**

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 FIDALGO, 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 REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS" representados respectivamente por los Señores. CARLOS ALBERTO VIDAL, ALVARO BANGERA, HAROLD PEREA, HECTOR BANGERA, DOMINGO TORRES con 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 03 de Febrero del 2016 y después de tres (2) 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 "SINTRACORVALC", 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 Regional de Corteros de Caña 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 principios de productividad, eficiencia, competitividad, modernización y bienestar social, para lograr y asegurar su posición de liderazgo en la actividad agrícola azucarera colombiana.

CAPITULO II
REGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La empresa Castilla – Cosecha S.A. reconoce al Sindicato Regional de Trabajadores Corteros de Caña “SINTRACORTEROS” con Personería Jurídica No.0023 de 2015 Otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como único Representante Legal de los Trabajadores que se encuentran voluntariamente afiliados al mismo; 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.

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. La Presente Convención se aplicará a los trabajadores de CASTILLA COSECHA S.A. afiliados a “SINTRACORTEROS”, que sean beneficiarios de la misma y con base en sus normas y la Constitución y la ley. En ningún caso abra duplicidad de beneficios.

ARTICULO 3. 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 4. 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.

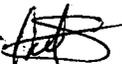
PARÁGRAFO 1. Cuando un trabajador se pensione por vejez, podrá presentar la hoja de vida de un familiar para que previa evaluación y cumplimiento de requisitos, sea tenido en cuenta de acuerdo con las necesidades de personal de CASTILLA COSECHA S.A.

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.

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.

Quando 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

6

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.
- 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.

PARAGRAFO: 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.

ARTÍCULO 7. 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. 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, con tajos de longitud de 25 metros para caña quemada y de 20 metros para caña verde manteniendo seis (6) matas.

Para las actividades de corte la jornada laboral será de 8 horas diarias y de 48 horas semanales y no se extenderá después de las 4 p.m.

PARAGRAFO 1. Lo anterior no limita que la Empresa pueda programar corte manual de caña en los días domingos 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 básico convencional del cortero, de acuerdo con la duración del paro, la Empresa acudirá a otras alternativas tales como vacaciones colectivas o anticipadas, capacitaciones o semejantes.

CAPITULO III **REGIMEN DE SALARIOS**

ARTICULO 10. 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

Quando 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 11. 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	\$ 7,604	\$ 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.

Rd

[Handwritten signatures]

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 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 12: 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 13. 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

RCA

AS
M

certificación médica de la Entidad de Seguridad Social correspondiente ó del médico de la empresa.

ARTICULO 14. 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 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 15. 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 16. 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 17. 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.

Per

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.

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 \$ 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 18. 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.

PK

[Handwritten marks]

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.

ARTICULO 19. 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 20. 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 21. 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 20. DOTACIÓN. CASTILLA COSECHA SA. Entregará anualmente los siguientes elementos para uso de sus trabajadores de corte:

Machetes	20 al año
Limatones	20 al año
Guantes	20 pares al año
Canilleras	2 al año
Parasol mediano o impermeable (Camisa ó pantalón)	2 al año ó 1 al año
Camisa manga larga	6 al año
Pantalón	6 al año

RCA

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
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.

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 23. GARANTIAS DE PESAJE Y LIQUIDACIÓN DE LA CAÑA CORTADA. 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 24 RECREACIÓN Y CULTURA. 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.

ARTÍCULO 25. 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 26. ESTIMULOS. 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 27. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN 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 28. PERMISOS PARA CONGRESOS Y PLÉNUMS. CASTILLA COSECHA S.A. concederá permiso remunerado al salario promedio a un número máximo de tres (3) de los delegados que por ley le correspondan a SINTRACORTEROS para asistir a un (1) Congreso o Pleno por año de vigencia y que sea realizado por las organizaciones de segundo y tercer grado a que está afiliado SINTRACORTEROS. Estos permisos serán por el tiempo que dure el evento, agregando un día antes y un día después cuando el evento sea fuera del Valle del Cauca.

ARTICULO 29. PERMISOS PERMANENTES. CASTILLA COSECHA S.A. concederá permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario promedio a los miembros de la Junta Directiva: Un (1) permiso permanente para un miembro de la junta directiva del sindicato. Además dieciocho (18) permisos al año de (1) día cada uno para la reunión de los miembros de la junta, en ningún caso la Empresa concederá más de dos (2) de estos permisos al mes. La junta directiva del sindicato presentará la programación semestral de estos permisos a la Empresa para su aprobación.

ARTICULO 30. AUXILIO ESPECIAL. La empresa dará un auxilio mensual por la suma de un millón cien mil pesos (\$ 1.100.000.00) al sindicato nacional de corteros "SINTRACORTEROS", durante la vigencia de la Convención.

ARTICULO 31. 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 32. VIGENCIA. A partir del 1 de Abril de 2016 y tendrá una vigencia de cuatro (4) años hasta el 31 de Marzo de 2020.

POR LA EMPRESA CASTILLA COSECHA S.A


Ramiro Mariño Fidalgo

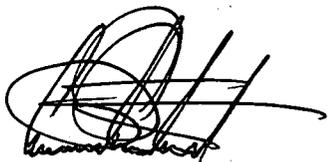

Mauricio Andres Bejarano Duque


Guillermo Acosta Izquierdo

Luis Felipe Gaviria Giraldo


Luis Enrique Saavedra Pardo


Maria Fernanda Gonzalez Beltran

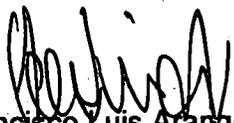


Cristhian Felipe Torres Duran



Gustavo Adolfo Lozada Ortiz

ASESOR:



Francisco Luis Arango Vallejo

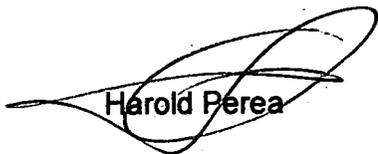
POR EL SINDICATO REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS"



Carlos Alberto Vidal



Alvaro Bangerá



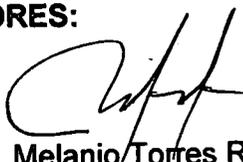
Harold Perea



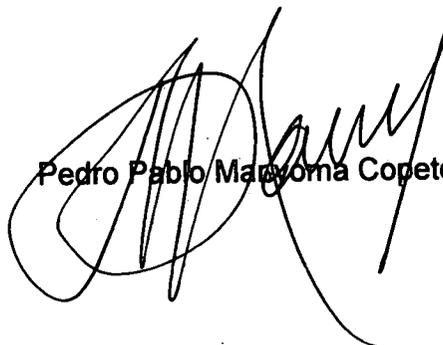
Héctor Bangerá

DOMINGO TORRES
Domingo Torres

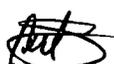
ASESORES:

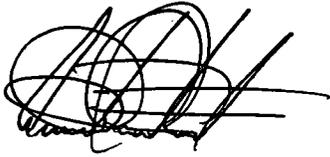


Melanio Torres Riascos



Pedro Pablo Manjoma Copete





Cristhian Felipe Torres Duran



Gustavo Adolfo Lozada Ortiz

ASESOR:

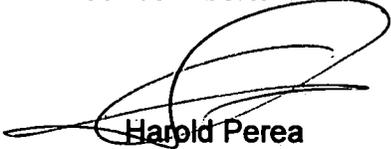


Francisco Luis Arango Vallejo

POR EL SINDICATO REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS"



Carlos Alberto Vidal



Harold Perea



Alvaro Bangera

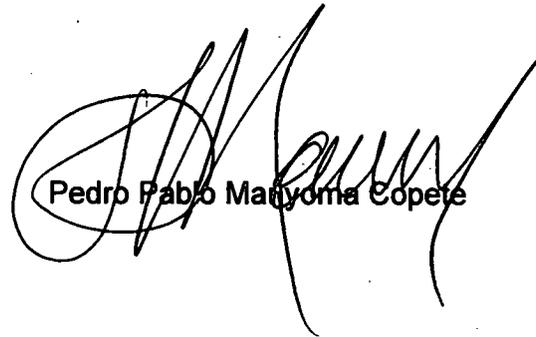


Hector Bangera

DOMINGO TORRES
Domingo Torres

ASESORES:

Melanio Torres Riascos



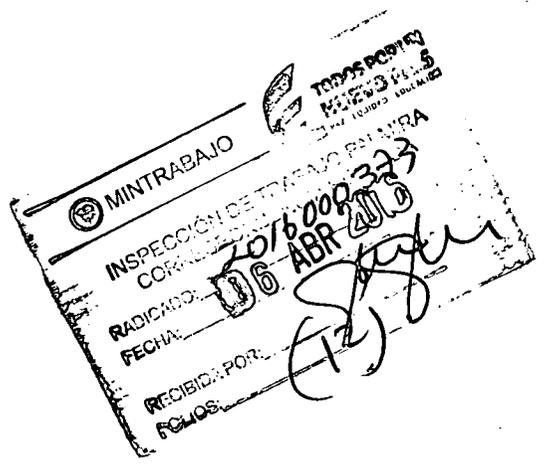
Pedro Pablo Matyoma Copete



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 regional de corteros de caña – Sintracorteros.

Respetuosamente,


Mauricio Andres Bejarano
Suplente Representante Legal


Carlos Alberto Vidal Torres
Presidente Sindicato

**CONVENCION COLECTIVA CELEBRADA ENTRE CASTILLA COSECHA S.A. Y EL
SINDICATO REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS" CON
PERSONERIA JURIDICA 023 DE 2015**

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 FIDALGO, 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 REGIONAL DE CORTEROS DE CAÑA "SINTRACORTEROS" representados respectivamente por los Señores. CARLOS ALBERTO VIDAL, ALVARO BANGERA, HAROLD PEREA, HECTOR BANGERA, DOMINGO TORRES con 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 03 de Febrero del 2016 y después de tres (2) 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 "SINTRACORCVLC", 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 acuerdan 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 Regional de Corteros de Caña 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 principios de productividad, eficiencia, competitividad, modernización y bienestar social, para lograr y asegurar su posición de liderazgo en la actividad agrícola azucarera colombiana.

CAPITULO II REGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La empresa Castilla – Cosecha S.A. reconoce al Sindicato Regional de Trabajadores Corteros de Caña "SINTRACORTEROS" con Personería Jurídica No.0023 de 2015 Otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como único Representante Legal de los Trabajadores que se encuentran voluntariamente afiliados al mismo; 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.

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. La Presente Convención se aplicará a los trabajadores de CASTILLA COSECHA S.A. afiliados a "SINTRACORTEROS", que sean beneficiarios de la misma y con base en sus normas y la Constitución y la ley. En ningún caso abra duplicidad de beneficios.

ARTICULO 3. 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 4. 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.

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

Ad

Del

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.
- 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.

PARAGRAFO: 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.

ARTÍCULO 7. 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. 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, con tajos de longitud de 25 metros para caña quemada y de 20 metros para caña verde manteniendo seis (6) matas.

Para las actividades de corte la jornada laboral será de 8 horas diarias y de 48 horas semanales y no se extenderá después de las 4 p.m.

PARAGRAFO 1. Lo anterior no limita que la Empresa pueda programar corte manual de caña en los días domingos 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 básico convencional del cortero, de acuerdo con la duración del paro, la Empresa acudirá a otras alternativas tales como vacaciones colectivas o anticipadas, capacitaciones o semejantes.

CAPITULO III **REGIMEN DE SALARIOS**

ARTICULO 10. 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 11. 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	\$ 7,604	\$ 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 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 12: 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 13. 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

Rd

AS

certificación médica de la Entidad de Seguridad Social correspondiente ó del médico de la empresa.

ARTICULO 14. 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 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 15. 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 16. 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 17. 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.

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 \$ 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 18. 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.

ARTICULO 19. 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 20. 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 21. 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 20. DOTACIÓN. CASTILLA COSECHA SA. Entregará anualmente los siguientes elementos para uso de sus trabajadores de corte:

Machetes	20 al año
Limatones	20 al año
Guantes	20 pares al año
Canilleras	2 al año
Parasol mediano o impermeable	2 al año ó 1 al año
(Camisa ó pantalón)	
Camisa manga larga	6 al año
Pantalón	6 al año

Del

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
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.

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 23. GARANTIAS DE PESAJE Y LIQUIDACIÓN DE LA CAÑA CORTADA. 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 auditoría serán cubiertos por la Empresa, incluida la remuneración, según promedio, de los comisionados del Sindicato.

ARTICULO 24 RECREACIÓN Y CULTURA. 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.

ARTÍCULO 25. 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 26. ESTIMULOS. 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 27. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN 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 28. PERMISOS PARA CONGRESOS Y PLÉNUMS. CASTILLA COSECHA S.A. concederá permiso remunerado al salario promedio a un número máximo de tres (3) de los delegados que por ley le correspondan a SINTRACORTEROS para asistir a un (1) Congreso o Pleno por año de vigencia y que sea realizado por las organizaciones de segundo y tercer grado a que está afiliado SINTRACORTEROS. Estos permisos serán por el tiempo que dure el evento, agregando un día antes y un día después cuando el evento sea fuera del Valle del Cauca.

ARTICULO 29. PERMISOS PERMANENTES. CASTILLA COSECHA S.A. concederá permisos sindicales ordinarios remunerados con el salario promedio a los miembros de la Junta Directiva: Un (1) permiso permanente para un miembro de la junta directiva del sindicato. Además dieciocho (18) permisos al año de (1) día cada uno para la reunión de los miembros de la junta, en ningún caso la Empresa concederá más de dos (2) de estos permisos al mes. La junta directiva del sindicato presentará la programación semestral de estos permisos a la Empresa para su aprobación.

ARTICULO 30. AUXILIO ESPECIAL. La empresa dará un auxilio mensual por la suma de un millón cien mil pesos (\$ 1.100.000.00) al sindicato nacional de corteros "SINTRACORTEROS", durante la vigencia de la Convención.

ARTICULO 31. 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 32. VIGENCIA. A partir del 1 de Abril de 2016 y tendrá una vigencia de cuatro (4) años hasta el 31 de Marzo de 2020.

POR LA EMPRESA CASTILLA COSECHA S.A


Ramiro Mariño Fidalgo


Mauricio Andrés Bejarano Duque


Guillermo Acosta Izquierdo

Luis Felipe Gaviria Giraldo


Luis Enrique Saavedra Pardo


Maria Fernanda Gonzalez Beltran



9076520-
Oficio No.0380

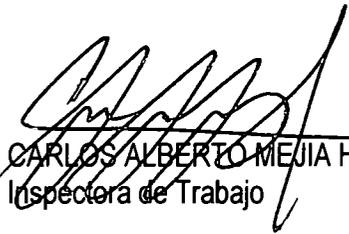
Palmira, 05 de abril 2016

SEÑOR
REPRESENTANTE LEGAL
CASTILLA COSECHA S A
CARRERA 1 No. 24-56
CALI, VALLE

ASUNTO: Remisión Documentos

Para su conocimiento y fines pertinentes remito copia del 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 Regional de Corteros de Caña "SINTRACORTEROS " y la empresa CASTILLA COSECHA S A.

Atentamente,


CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS
Inspectora de Trabajo


2016 04 05

Anexo: () folios
Copia:

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

9076520-
Oficio No.0381

Palmira, 06 de abril 2016

SEÑOR
REPRESENTANTE LEGAL
SINDICATO SINTRACORTEROS
CALLE 11 No. 19-08
Florida, valle

ASUNTO: Remisión Documentos

Para su conocimiento y fines pertinentes remito copia del 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 Regional de Corteros de Caña "SINTRACORTEROS " y la empresa CASTILLA COSECHA S A.

Atentamente,


CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS
Inspectora de Trabajo

Anexo: (12) folios
Copia:

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

Carlos Alberto Mejía Hoyos
06. abril 2016.

SERVICIO de POSITO.
 DE CONVENCIÓN Colectiva
 SINDICATO.

SINTIA CORTEROS.

PRESIDENTE:

CARLOS ALBERTO VIDAL TORRES
 CC

DIRECCION

CALLE 1A. # 19-08 Florida Valle
 TL CO21 264.34.52
 CL 314.747.93.73.

Correo Electronico

SINDICATO SINTIA CORTEROS @HOTMAIL.COM

COMUNICAR:

EMPRESA
 SINDICATO

BOGOTA.

PAQUETA

Adm. sindicato