

Ingenio del Cauca



Santander de Quilichao, septiembre 2 de 2016

9019698-167

Al responder por favor citar este número de radicado

Dra. NATALIA RUIZ CAMPUZANO
Coordinadora Grupo Archivo Sindical

DE: Auxiliar Administrativo

ASUNTO: DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA

Atento saludo.

Dando cumplimiento del artículo 371 del Código Sustantivo de Trabajo y acatando lo ordenado en la sentencia C -465 del 14 de mayo de 2008, artículo segundo, proferida por la Corte Constitucional, me permito remitir a su despacho constancia del depósito Convención Colectiva de Trabajo de la empresa INGENIO DEL CAUCA S.A. y el SINDICATO DE TRABAJADORES INGENIO DEL CAUCA, radicada el día 1 de septiembre de 2016. Anexo 22 folios


NORA ROCIO LOPEZ GRIJALBA

Anexo: Veintidós (22) folios.

Transcriptor : Nora L.
Elaboró : Nora L.
Revisó/ aprobó: Nora L.



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

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

Dirección Territorial de CAUCA
Inspector de Trabajo ROCIO GIRALDO LARRAHONDO

Número 020

CIUDAD:	SANTANDER DE QUILCHAO	FECHA:	01	09	2016	HORA	08:30 A.M.
---------	-----------------------	--------	----	----	------	------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CESAR AUGUSTO DOMINGUEZ GOMEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	16.626.574		
CALIDAD	Apoderado General		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 9 # 28-103 de Cali		
No. TELÉFONO	4183000	Correo Electrónico	cdominguez@incauca.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	INGENIO DEL CAUCA S.A.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES INGENIO DEL CAUCA					
CUYA VIGENCIA ES	Septiembre 1 de 2016 hasta agosto 31 de 2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	2.038	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios			21	

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.


ROCIO GIRALDO LARRAHONDO
Inspectora de Trabajo


CESAR AUGUSTO DOMINGUEZ GOMEZ
El Depositante

INCAUCA S.A

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Cali, en las instalaciones de Comfenalco Valle del Lili, el día 25 de agosto de 2016, a las 4:30 p.m., se reunieron los señores Gonzalo Ortiz Aristizabal, Tyron Alberto Siachoque Garte, Edgar Escobar Santacoloma, Luis Fernando Rojas Arango, Gloria Ordoñez Tello y Cesar Augusto Domínguez Gómez de la Comisión Negociadora de la Empresa Incauca S.A. y los señores, Rodrigo Monroy, Rosemberg Melo Pinzón, Luis Fernando Lucumi, Eudilson Aguirre, José Eduardo Ortiz, Fernando Villareal y los asesores por el sindicato Juan Dionisio Sánchez y Hugo Nel Caraball con el fin de elevar, como en efecto se hace, a Convención Colectiva, los acuerdos a que llegaron dentro de la etapa de arreglo directo, sobre los puntos del pliego de peticiones presentado a la Empresa por el Sindicato.

En virtud de lo anterior, las partes aquí presentes, previa y debidamente autorizadas por sus representantes, acuerdan lo siguiente:

CAPITULO PRIMERO RÉGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La Empresa garantiza que mientras el Sindicato subsista con su orientación esencialmente democrática, no firmará pactos colectivos, ni acuerdos de ninguna índole, con trabajadores del Ingenio y sólo firmará y aceptará acuerdos individuales o colectivos con el Sindicato de Base. En consecuencia, la Empresa Incauca S.A., reconoce en forma exclusiva, al Sindicato de Base de Trabajadores del Ingenio del Cauca S.A., como único representante legal de los trabajadores.

Igualmente, reconoce a la Federación "Fertrasucol" y a la Confederación de Trabajadores de Colombia "CTC", siempre y cuando el Sindicato se encuentre afiliado a dichas entidades.

ARTICULO 2. NORMAS CONVENCIONALES

Las normas y derechos que se establecen en esta convención Colectiva de Trabajo, prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en los contratos individuales y/o legislación laboral y/o reglamentos de trabajo, por lo cual se entiende que sólo podrán aplicarse aquellas normas de ley que más favorezcan a los intereses de los trabajadores.

ARTICULO 3. DURACION DE LOS CONTRATOS

Durante la vigencia de la presente Convención, todos los contratos de trabajo existentes y los que se celebren en tal lapso, serán a término indefinido, en la modalidad que emplea la Empresa. Se exceptúan del régimen aquí establecido los siguientes contratos:

- a) Los que se celebren con trabajadores que desempeñen labores distintas de las actividades normales de la Empresa, tales como por ejemplo: construcción, montajes, ensanches,

reparaciones locativas y técnicas, caso en el cual los contratos podrán celebrarse por duración de obra o labor determinada, o por un periodo inferior a un (1) año.

- b) Cuando se trate de reemplazar al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia que se hará constar en el contrato.
- c) Cuando se contraten los servicios de técnicos colombianos o extranjeros altamente calificados o especializados.

ARTICULO 4.

Las causales que deberá conocer, considerar y fallar el Comité Obrero Patronal, son las establecidas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, con excepción de sus numerales 14 y 15, mientras este Decreto esté vigente.

ARTICULO 5. COMITÉ OBRERO PATRONAL

Durante la vigencia de esta Convención y con el fin de mantener las mejores relaciones entre patronos y trabajadores, mediante mutuo entendimiento, cordialidad, colaboración, equidad y justicia, las partes acuerdan continuar, como en efecto lo hacen, con un Comité Obrero Patronal, encargado de conocer, estudiar, ejecutar y fallar, sobre los casos de cancelación de contrato (artículo 4o.) o sanciones.

Estará compuesto por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato con sus respectivos suplentes numéricos. La Empresa nombrará cada vez que sea necesario, a los miembros que la representarán.

De la misma manera le corresponde hacerlo al Sindicato. Los nombramientos de las personas que deberán integrar 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 Obrero Patronal, se efectuarán los reajustes respectivos y se notificará inmediatamente a las partes interesadas.

El Comité Obrero Patronal tiene carácter de permanente y se reunirá una (1) vez a la semana. Es obligatoria la referida reunión, con el fin de estudiar y definir sobre las sanciones de cualquier género que la Empresa considere deban ser conocidas por el Comité.

La aplicación de cualquiera de dichas sanciones debe ser posterior a la respectiva consideración y fallo del Comité Obrero Patronal, pero la Empresa, a su juicio, podrá aplicarlas con anterioridad si la gravedad de la falta así lo exigiere. Si el Comité resuelve que la razón asiste al trabajador, la Empresa le pagará el tiempo que haya estado suspendido.

Cuando el trabajador cometiere una falta, el jefe inmediato debe informarlo a la Empresa para que ésta la investigue y la presente a consideración del Comité, según la gravedad de la misma.

Antes de cada reunión, la Empresa informará a los miembros del Sindicato con cuatro (4) días de

anticipación, los puntos a tratar en el Comité Obrero Patronal, salvo aquellos casos que por su gravedad requieran de una solución inmediata.

La reunión semanal del Comité es obligatoria. En consecuencia, si no asisten los representantes de la Empresa se entiende que no habrá sanción de ninguna naturaleza contra el trabajador. De la misma forma, si los representantes del Sindicato no asisten, la Empresa impondrá la sanción respectiva. Si el trabajador no se presenta, a pesar de haber sido previamente citado, el Comité podrá fallar el caso en su ausencia.

Los representantes del Sindicato en las reuniones del Comité Obrero Patronal, podrán ser asesorados, cuando éstos lo soliciten, por un miembro del Comité Ejecutivo de la Federación Regional de Trabajadores del Sur Occidente Colombiano "FERTRASUCOL", de la Confederación de Trabajadores de Colombia "CTC", o de la Federación o Confederación a que esté afiliado el Sindicato; pero es entendido que su inasistencia no podrá, en ningún caso, paralizar la reunión semanal del Comité.

Las decisiones y fallos que tome el Comité tendrán el carácter de fallo arbitral y, por lo tanto, no son susceptibles de ningún recurso. Si el fallo no se produce porque resulta empatada la votación, el trabajador o los representantes del Sindicato tendrán el derecho de apelar, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ante el Departamento de Relaciones Industriales y/o Departamento de Personal, quién fallará y decidirá el caso, aun en el evento de que el trabajador o los representantes del Sindicato no apelen dentro del plazo estipulado.

ARTICULO 6. PRESCRIPCION DE LAS LLAMADAS DE ATENCION

En el futuro las llamadas de atención (no suspensiones disciplinarias), prescribirán individualmente cada una en doce (12) meses, contados a partir de la fecha de cada llamada de atención.

ARTICULO 7. INEPTITUD POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa se abstendrá de dar aplicación al numeral 13 del literal A del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, cuando la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, provenga o sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que la Entidad de Seguridad Social correspondiente, certifique la aptitud del trabajador para desempeñar normalmente otros oficios en la Empresa.

ARTICULO 8. REINSTALACION EN EL EMPLEO

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa Incauca S.A., dará estricto cumplimiento al artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 4o. del Decreto Reglamentario 1373 de 1966.

ARTICULO 9. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para todo el personal de obreros de Incauca S.A. será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

PARAGRAFO. La Empresa, con el objeto de facilitar el cobro del salario a sus trabajadores, adelantará el pago del día viernes al día jueves. Esto se hará mientras las circunstancias administrativas, económicas, financieras, etcétera, de la Empresa, lo permitan.

En caso de que el pago se realice el día viernes, para la prima de junio y diciembre, la Empresa autorizará la salida de los buses del personal de corteros; a la 1:00 p.m., desde el sitio de trabajo, y pagará el día jueves al resto del personal.

ARTICULO 10. TIEMPO DE PRUEBA EN CARGOS DE MAYOR SALARIO

Cuando se trate de llenar vacantes en oficios de categoría superior se seguirá el siguiente procedimiento:

La Empresa preferirá al personal vinculado, teniendo en cuenta las aptitudes del trabajador para el nuevo cargo, su experiencia, su capacidad y antigüedad. El aspirante tendrá un tiempo de prueba de dos (2) meses de trabajo continuo, durante el cual devengará el salario correspondiente a su nuevo cargo. Si no resultare apto, la Empresa notificará por escrito esta circunstancia al respectivo trabajador, que se reintegrará a su antiguo oficio devengando su antiguo salario, o a otro similar en salario y categoría.

ARTICULO 11. REEMPLAZOS TEMPORALES

Cuando un trabajador reemplace temporalmente a otro, devengará el salario correspondiente al cargo en que sirve de reemplazo, únicamente si el reemplazo excede de siete (7) días. En consecuencia, el trabajador devengará desde el primer día el salario del cargo que ocupa temporalmente, únicamente si el reemplazo se extiende por ocho (8) o más días. Se entiende que cuando el titular del cargo regrese a su oficio, el trabajador reemplazante regresará a su anterior oficio con el salario y la categoría que tenía antes de efectuar el reemplazo.


PARAGRAFO. Los trabajadores, que a juicio de la Empresa, sean notificados para efectuar reemplazos de compañeros en vacaciones, devengarán el salario de la categoría del reemplazado desde el mismo día de iniciar el reemplazo. Se entiende que cuando el reemplazado se reintegre a su trabajo, el reemplazante regresará a su anterior oficio con su salario y categoría antiguos.

Cuando en la sección de corte y campo, un obrero reemplace a un empleado en vacaciones, la Empresa definirá el valor y la forma de pago.

ARTICULO 12. VACANTES

Durante la vigencia de la presente Convención, se tendrá en cuenta al personal antiguo que reúna las condiciones exigidas, para ocupar las vacantes que se presenten en la Empresa.

PARAGRAFO 1o. La Empresa hará revisión del número de máquinas de corte y campo para fijar el número de operarios. Así mismo, se preferirá al personal antiguo de corte, para llenar las vacantes de ayudantes de tractoristas de transporte de caña, estaciones de transbordo y patios de caña.

 **PARAGRAFO 2.** Así mismo, cuando se presenten vacantes en palagrúas, alzadoras

mecánicas, retroexcavadoras, motoniveladoras, tractores, orugas y cargadores, se preferirá al personal de tractoristas, que reúnan las mejores características exigidas por la Empresa, en cuanto a antigüedad, condiciones personales, conocimientos y aptitudes técnicas.

PARAGRAFO 3. Cuando se presenten vacantes en las tractomulas, la Empresa tendrá en cuenta al personal de tractoristas que, a su juicio, reúnan las mejores características en cuanto a condiciones personales, conocimientos y aptitudes técnicas, y que cumplan con los requisitos exigidos por las autoridades de Tránsito; en caso contrario, la Empresa vinculará nuevos tractomuleros.

ARTICULO 13. RECLASIFICACION DE CATEGORIAS

Cuando el Sindicato o un jefe de sección, soliciten reclasificar algún oficio dentro del escalafón, la Empresa dará respuesta a esta solicitud, en un plazo máximo de ocho (8) días hábiles después de recibida la solicitud. En esta respuesta, se definirá si se lleva a cabo la reclasificación y si el fallo es negativo, la Empresa explicará al Sindicato y/o los delegados del grupo de trabajadores que solicitaron la reclasificación, las razones existentes para tal decisión.

Si la Empresa acepta hacer la reclasificación, notificará al Sindicato y nombrará una comisión de dos (2) personas, quienes en compañía de dos (2) representantes del Sindicato, estudiarán la reclasificación en un plazo máximo de quince (15) días hábiles después de notificar al Sindicato y lo que esta comisión decida, se cumplirá a más tardar ocho (8) días hábiles después.

Se entiende, que si la Empresa recibe varias solicitudes de reclasificación de cargos, establecerá un orden de prioridad y para cada solicitud se tomarán los días hábiles antes mencionados, aclarándose que no podrá estudiarse más de una solicitud simultáneamente.

Si la solicitud de reclasificación del cargo procede de un jefe de sección, la Empresa notificará a la Junta Directiva del Sindicato para hacer el estudio con el sistema aquí establecido.

ARTICULO 14. COMISION DE RECLAMOS

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa atenderá a la Comisión de Reclamos del Sindicato de Base de Trabajadores del Ingenio del Cauca S.A., integrada por dos (2) miembros con sus respectivos suplentes elegidos para los períodos estatutarios y cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Tramitar ante la Empresa todas las reclamaciones que como consecuencia del incumplimiento de los contratos de trabajo, presenten los trabajadores por su conducto.
- b) Conocer y reclamar ante las oficinas correspondientes de la Empresa, los faltantes en las liquidaciones o pagos de los jornales de los trabajadores, que por algún motivo se dejen de hacer en favor de los mismos, o relacionados con las deducciones generales que por diferentes conceptos hace la Empresa a los trabajadores.

- c) Presentar a la Empresa las sugerencias y reclamos que considere convenientes, para obtener el normal funcionamiento de las asistencias.

La Junta Directiva del Sindicato notificará estos nombramientos a la Empresa y conservará su autonomía para reemplazarlos cuando lo estime conveniente.

Los dos (2) miembros principales gozarán de fuero sindical.

CAPITULO SEGUNDO

PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 15. BECAS

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa otorgará las siguientes becas para cursar estudios en planteles públicos o privados debidamente aprobados por el Ministerio de Educación. Estas se pagarán por 10 meses correspondientes al año escolar.

a. Setecientas (700) becas para hijos de trabajadores que cursen estudios secundarios para el primero y segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018, a razón de Setenta y seis mil quinientos setenta y dos pesos (\$76.572) mensuales cada una para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, y Ochenta y cuatro mil doscientos veintinueve pesos (\$84.229) mensuales cada una para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018.

Ochocientas (800) becas para el tercero y cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020, a razón de Noventa y dos mil seiscientos cincuenta y dos pesos (\$92.652) mensuales cada una para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, y Ciento un mil novecientos diecisiete pesos (\$101.917) mensuales cada una para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea desde el primero de septiembre de 2019 hasta del 31 de agosto de 2020.

Cincuenta (50) becas para trabajadores que cursen estudios secundarios para el primero y segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018, a razón de Setenta y seis mil quinientos setenta y dos pesos (\$76.572) mensuales cada una para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, y Ochenta y cuatro mil doscientos veintinueve pesos (\$84.229) mensuales cada una para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018.

Sesenta (60) becas para el tercero y cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020, a razón de Noventa y dos mil seiscientos cincuenta y dos pesos (\$92.652) mensuales cada una para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, y Ciento un mil novecientos diecisiete pesos (\$101.917) mensuales cada una para el cuarto año de

vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020.

(b) Ciento treinta (130) becas para estudios universitarios para trabajadores e hijos de trabajadores, para el primero y segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018, a razón de Ciento treinta y ocho mil noventa y ocho pesos (\$138.098) mensuales cada una para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017 y Ciento cincuenta y un mil novecientos ocho pesos (\$151.908) mensuales cada una para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018.

Ciento cincuenta (150) becas para el tercero y cuarto año de vigencia de la convención o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020, a razón de Ciento sesenta y siete mil noventa y nueve pesos (\$167.099) mensuales cada una para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019 y Ciento ochenta y tres mil ochocientos nueve pesos (\$183.809) mensuales cada una para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020.

c. Ciento treinta(130) becas para estudios técnicos y tecnológicos para trabajadores e hijos de trabajadores para el primero y segundo año de vigencia de la convención o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018, a razón de Noventa y dos mil ochocientos ochenta y seis pesos (\$92.886) mensuales cada una para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, y Ciento dos mil ciento setenta y cinco pesos (\$102.175) mensuales cada una para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018.

Ciento cincuenta (150) becas para el tercero y cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020, a razón de Ciento doce mil trescientos noventa y dos pesos (\$112.392) mensuales cada una para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019 y Ciento veintitrés mil seiscientos treinta y dos pesos (\$123.632) mensuales cada una para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020.

ARTICULO 16. APRENDICES SENA

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores, para que adelanten con su patrocinio cursos de aprendizaje en el SENA. Si sobran cupos, patrocinará a los hermanos de los trabajadores. La Empresa brindará a los aprendices la mejor oportunidad en la etapa productiva, para aprender las técnicas de su especialidad.

PARAGRAFO. La Empresa concederá un auxilio de transporte para los cuarenta (40) primeros trabajadores alumnos que estén recibiendo cursos técnicos o tecnológicos de

capacitación en las instalaciones del SENA.

ARTICULO 17. ESCUELA DE LA URBANIZACION

La escuela seguirá prestando sus servicios a los hijos de los trabajadores, sin costo alguno, de acuerdo con la reglamentación de la Empresa, en los periodos lectivos de grado 0 a 5° de primaria.

ARTICULO 18. SERVICIO MEDICO

La Empresa suministrará servicio de consulta médica e inyectología en su dispensario, a la esposa o compañera registrada para efectos del subsidio familiar; a los hijos y a los adoptados legalmente, de los trabajadores con más de tres meses de antigüedad, registrados para el mismo efecto. Para los mismos familiares ya enumerados, la Empresa prestará el servicio de consulta médica en Candelaria, Florida, Cali, San Joaquín y Villagorgona. Estos servicios serán reglamentados por la Empresa.

ARTICULO 19. CONSULTA MEDICA Y ODONTOLOGICA

La Empresa pagará a sus trabajadores, el tiempo necesario en consulta con el médico y odontólogo de las EPS correspondientes, en los consultorios de la Empresa y en los dispensarios de la EPS en Cali, Palmira, Miranda, Puerto Tejada, Corinto, Candelaria, Santander de Quilichao y Florida, de acuerdo con la reglamentación establecida por la Empresa.

ARTICULO 20. CONSULTA ESPECIALISTA

Cuando el trabajador asista a consulta médico especialista por orden de la EPS correspondiente, la Empresa le reconocerá el salario básico por este día, previa presentación del certificado de asistencia a la consulta expedido por el médico especialista. Si la Empresa llegase a facilitar el medio de transporte, que permita a los trabajadores regresar a su labor tan pronto como termine la consulta, éstos deberán reincorporarse oportunamente a su frente de trabajo. Quienes no lo hicieren, perderán el derecho a que la Empresa les reconozca el resto del tiempo del jornal por este día, computándose éste como permiso no remunerado. Esta prestación será reglamentada por la Empresa.

ARTICULO 21. ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a sus trabajadores con el salario básico los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconozca la EPS; lo mismo que el primer (1) día de incapacidad por accidente de trabajo que no reconoce la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) mientras estas no lo asuman.

ARTICULO 22. SEGURIDAD INDUSTRIAL

La Empresa dará cumplimiento a todas las normas sobre Seguridad y salud en el trabajo y mantendrá el Comité de Higiene y Seguridad COPASST, de acuerdo a las disposiciones legales.

PARAGRAFO. Durante la vigencia de la presente Convención una vez por año, la Empresa practicará exámenes de sangre y B.K. en esputo, a todos sus trabajadores, a los que lo requieran se hará el examen de plomo en sangre

ARTICULO 23. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

La Empresa suministrará un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor a sus trabajadores de acuerdo a la Ley 11 de 1984, cualquiera que fuere su remuneración, o sea sin tener en cuenta ningún tope salarial, así:

- a) Una entrega el 20 de diciembre de 2016, 2017, 2018, y 2019.
- a) Una entrega el 30 de abril de 2017, 2018, 2019, y 2020.
- c) Una entrega el 31 de agosto de 2017, 2018, 2019 y 2020.

Adicionalmente la Empresa suministrará al personal de cuadrillas de fumigación, abono permanente, agronomía, cepilladores, ayudantes de tractoristas de los alces mecánicos, elaboración y laboratorio de Calidad de Conformidad, de un (1) vestido de labor en el mes de abril de cada año.

PARAGRAFO 1. Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará en el mes de abril cada dos años de una (1) chaqueta y un (1) pantalón de caucho a todo el personal de oficios varios campo y a las cuadrillas de campo. Es entendido, que en caso de retiro del trabajador, deberá devolverlo a la Empresa.

PARAGRAFO 2. Igualmente, a todo el personal de campo entregará una vez por año, en el mes de abril un (1) metro de dulceabrigo.

ARTICULO 24. LIMAS

Por cada año de vigencia de la presente Convención, la Empresa suministrará las siguientes limas:

- a) Doce (12) limas al personal de oficios varios, riegos, corte de semilla, picadores de semilla de los viveros y evaluadores de agronomía en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, y diciembre.
- b) Dos (2) limas al personal de las cuadrillas de fumigación y abonos, en los meses de enero y junio.

ARTICULO 25. VIGILANTES

La Empresa dotará a cada vigilante de un (1) par de guayos cada cuatro meses. Así mismo, continuará entregando dos (2) uniformes de buena calidad, cada cuatro meses. Las entregas se efectuarán en abril, agosto y diciembre.

PARAGRAFO. La Empresa se reserva la facultad de velar y exigir la utilización de todos los elementos a que se refieren los artículos anteriores.

ARTICULO 26. BODEGA DE AZUCAR

La Empresa dotará de seis (6) mantas por año al personal de Bodega de Azúcar. Las entregas se efectuarán en abril, agosto y diciembre.

ARTICULO 27. CANCHAS DE DEPORTE

La Empresa continuará sosteniendo y suministrando el debido mantenimiento a las instalaciones deportivas existentes.

ARTICULO 28. SALA DE CONFERENCIAS

La Empresa destinará un salón para dictar conferencias a sus trabajadores en predios de la Urbanización. Cuando sea del caso, suministrará bus para transportar al personal asistente.

ARTICULO 29. PERMISO REMUNERADO PARA CONTROL DE BASCULA

La Empresa permitirá que un trabajador designado por el Sindicato, observe y confronte el funcionamiento de la báscula de control de peso de caña. Para la ejecución de esta labor, la Empresa reconocerá hasta veintiocho (28) salarios básicos por año. La Empresa acepta igualmente que cuando realice el chequeo de la báscula, el Sindicato nombre un (1) representante para que presencie dicho chequeo.

ARTICULO 30. PERMISO REMUNERADO POR MUERTE DE FAMILIARES

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa concederá a los trabajadores por muerte de sus padres, esposa, compañera, hijos y adoptados legalmente y hermanos del mismo padre o madre del trabajador, registrados en la Empresa, cinco (5) días de permiso remunerado en todo el país, exceptuando las poblaciones costeras de Nariño, Cauca, Chocó y Valle del Cauca donde se concederán siete (7) días. Este permiso no es acumulable a lo establecido por la ley de luto. De promulgarse una ley que lo extienda por más días a lo aquí pactado, se aplicará ésta.

ARTICULO 31. PERMISO NO REMUNERADO POR CALAMIDAD DOMESTICA

La Empresa concederá permisos sin remunerar, en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. La duración dependerá de la necesidad y sitio al cual tenga que viajar el trabajador.

ARTICULO 32. PRIMA DE VACACIONES

La Empresa, como un reconocimiento a la justa petición del Sindicato y con el fin de contribuir al verdadero descanso de su personal de trabajadores, reconocerá y pagará una prima extralegal de vacaciones al iniciarse éstas, de la siguiente manera:

- De uno (1) a cuatro (4) años continuos, Veinte (20) jornales básicos.
- De cinco (5) a nueve (9) años continuos, Veinticuatro (24) jornales básicos.
- De diez (10) a catorce (14) años continuos, Veintisiete (27) jornales básicos.
- De quince (15) años continuos en adelante, Veintiocho (28) jornales básicos.

Para tener derecho a esta prima, se requiere que el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. Esta prima, se imputará a las que sobre el particular llegare a establecer el Gobierno Nacional.

PARAGRAFO. Las vacaciones se liquidarán con el salario promedio de los últimos seis (6) meses, inmediatamente anteriores a la fecha en que se conceden. No se excluirán para la liquidación de vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, ni el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Si el promedio resultare inferior al básico de la categoría, se ajustará a ésta.

ARTICULO 33. PRIMA DE NAVIDAD

La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores, una prima extralegal de Navidad antes del diez (10) de diciembre de cada año, a quienes se encuentren trabajando con la Empresa en la fecha de su pago y de acuerdo con la siguiente escala:

- De seis (6) meses a menos de un (1) año de antigüedad, doce (12) días.
- De un (1) año a menos de dos (2) años de antigüedad, veintidós (22) días.
- De dos (2) años a menos de tres (3) años de antigüedad, veintitrés (23) días.
- De tres (3) años a menos de cuatro (4) años de antigüedad, treinta (30) días.
- De cuatro (4) años a menos de diez (10) años de antigüedad, treinta y tres (33) días.
- De diez (10) años a menos de quince (15) años de antigüedad, treinta y cuatro (34) días.
- De quince (15) años en adelante, treinta y seis (36) días.

Los días aquí establecidos se pagarán con el salario promedio de los últimos seis (6) meses. Si el promedio resultare inferior al básico de la categoría, se ajustará a esta.

PARAGRAFO. Las partes expresamente convienen, que esta prima no es salario, ni se computa como factor de salario en ningún caso, ni para ningún efecto.

ARTICULO 34. PRIMA DE ANTIGUEDAD

La Empresa pagará a los trabajadores que se beneficien de la Convención, una prima extralegal de antigüedad, así:

- Once (11) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan cinco (5) años de servicio.
- Dieciséis (16) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan diez (10) años de servicio.
- Veintiún (21) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan quince (15) años de servicio.
- Veintiséis (26) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan veinte (20) años de servicio.
- Treinta y un (31) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan veinticinco (25) años de servicio.
- Treinta y seis (36) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan treinta (30) años de servicio.
- Treinta y seis (36) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan treinta y cinco (35) años de servicio.
- Treinta y seis (36) días de salario básico, a quienes en el futuro cumplan 40 años de servicio.

Esta prima extralegal de antigüedad, no constituye salario ni se computa como factor de salario en ningún caso, ni para ningún efecto. No tendrá efecto retroactivo, pues ella sólo se pacta para

quienes en el futuro cumplan los años de servicio de que se habla en esta cláusula. Tales años de servicio se entienden continuos.

ARTICULO 35. BONIFICACION POR MATRIMONIO

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa reconocerá y pagará diez (10) días de salario básico, a los trabajadores que contraigan matrimonio y que lleven dos (2) años o más prestando sus servicios a la Empresa. Esta bonificación se otorgará por una (1) sola vez a cada trabajador beneficiado y se imputará a las que sobre el particular llegare a establecer el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 36. BONIFICACIÓN PARA PENSIONADOS

Cuando un trabajador sea pensionado por un Fondo de Pensiones, estando al servicio de la Empresa, ya sea por vejez o por invalidez permanente total, ésta le otorgará, una bonificación especial de Un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Un millón seiscientos mil pesos (\$1.600.000) para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019 y Un millón seiscientos mil pesos (\$1.600.000) para el cuarto año de vigencia de la convención o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020. Esta suma no es salario ni se computa como factor de salario en ningún caso. Esta bonificación se pagará, cuando el trabajador se desvincule totalmente de la Empresa por las pensiones aquí indicadas.

ARTÍCULO 37. AUXILIO DE ESCOLARIDAD

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a sus trabajadores por cada hijo que curse estudios en establecimientos públicos o privados debidamente aprobados por el Ministerio de Educación, auxilios de escolaridad así:

- a) Para hijos en primaria un auxilio de Ciento sesenta mil quinientos cincuenta pesos (\$160.550) anuales para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Ciento setenta y seis mil seiscientos seis pesos (\$176.606) anuales para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Ciento noventa y cuatro mil doscientos sesenta y seis pesos (\$194.266) anuales para el tercer año de vigencia de la convención, sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, y Doscientos trece mil seiscientos noventa y tres pesos (\$213.693) anuales para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020
- b) Para hijos en secundaria un auxilio de Ciento noventa y un mil trescientos trece pesos (\$191.313) anuales para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017 Doscientos diez mil cuatrocientos cuarenta y cuatro pesos (\$210.444) anuales para el segundo año de vigencia de la

convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Doscientos treinta y un mil cuatrocientos ochenta y nueve pesos (\$231.489) anuales para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, y Doscientos cincuenta y cuatro mil seiscientos treinta y ocho pesos (\$254.638) anuales para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020.

ARTÍCULO 38. AUXILIO DE ANTEOJOS

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa dará un auxilio de Ciento dos mil novecientos ocho pesos (\$102.908) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Ciento doce mil ciento setenta pesos (\$112.170) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Ciento veintidós mil doscientos sesenta y cinco pesos (\$122.265) para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, y Ciento treinta y tres mil doscientos sesenta y nueve pesos (\$133.269) para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020, para la compra de anteojos que hayan sido recetados por el médico de la EPS

ARTÍCULO 39. AUXILIO DE NATALIDAD

La Empresa reconocerá y pagará la suma de sesenta mil pesos (\$60.000), durante la vigencia de la presente Convención (primero, segundo, tercero y cuarto año), por cada hijo que nazca a la esposa o compañera del trabajador y que aparezca inscrita como tal en los registros de la Empresa. El trabajador deberá presentar el documento que acredite el parentesco. En caso de nacimientos múltiples dentro de un mismo parto, esta prestación se reconocerá por cada uno de los hijos nacidos.

Cuando el niño nazca vivo y muera inmediatamente, se pagará el auxilio de maternidad y el de muerte conjuntamente, previa presentación del certificado de defunción.

ARTÍCULO 40. PERMISO REMUNERADO POR NACIMIENTO DE UN HIJO

A raíz del alumbramiento por parte de la esposa o compañera inscrita, el trabajador tendrá derecho a ocho (8) días de permiso remunerado. Este permiso no es acumulable a lo establecido por la ley de paternidad. De promulgarse una ley que lo extienda por más días a lo aquí pactado, se aplicará ésta.

ARTÍCULO 41. AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR

En caso de muerte de un trabajador, la Empresa entregará un auxilio de cincuenta (50) semanas de salario básico a la esposa o compañera registrada en la Empresa, o a los hijos inscritos, o a los padres o hermanos del trabajador fallecido, a juicio de la Trabajadora Social. En caso de no presentarse a reclamar el auxilio los familiares aquí establecidos, esta suma será entregada al Sindicato para cubrir los gastos de entierro.

ARTÍCULO 42. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

Durante la vigencia de la presente Convención la Empresa reconocerá y pagará un auxilio de Trescientos ocho mil setecientos veinticuatro pesos (\$308.724) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Trescientos treinta y seis mil quinientos nueve pesos (\$336.509) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Trescientos sesenta y seis mil setecientos noventa y cinco pesos (\$366.795) para el tercer año de vigencia de la convención o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, y Trescientos noventa y nueve mil ochocientos seis pesos (\$399.806) para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020 a los trabajadores en los siguientes casos, previamente comprobados:

- a) Por muerte de la esposa.
- b) Por muerte de la compañera que aparezca registrada en la Empresa.
- c) Por muerte de los padres del trabajador, que hayan estado bajo su dependencia económica, previa comprobación de ésta y de su parentesco.
- d) Por muerte de los hijos, menores de dieciocho (18) años, que se encuentren registrados para efectos del subsidio familiar, o mayores de dieciocho (18) años si son inhábiles o estudiantes, previa comprobación del parentesco.

ARTÍCULO 43. AUXILIO PARA COMPRA DE MEDICAMENTOS

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa reconocerá al trabajador con más de tres (3) meses de servicios continuos un auxilio de Ochenta y cinco mil setecientos cincuenta y siete pesos (\$85.757) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Noventa y tres mil cuatrocientos setenta y cinco pesos (\$93.475) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Ciento un mil ochocientos ochenta y ocho pesos (\$101.888) para el tercer año de vigencia de la convención o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019 y Ciento once mil cincuenta y ocho pesos (\$111.058) para el cuarto año de vigencia de la convención, desde el primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020 para la compra de medicamentos que necesiten los padres, esposa o compañera permanente y los hijos y los legalmente adoptados.

Este auxilio anual será pagado con la presentación de las respectivas formulas, que deben ser expedidas por el médico de la Empresa o que haya sido autorizado por Bienestar Social, cuando las formulas sean expedidas por otro médico.

ARTICULO 44. CREDITO PARA MEDICAMENTOS

Durante la vigencia de la presente Convención la Empresa continuará facilitándose para que a través de las cajas de compensación presten el servicio de entrega de medicamentos a crédito a los beneficiarios de ésta convención en las poblaciones donde éstas tengan cobertura o convenios.

ARTÍCULO 45. PRESTAMO A INCAPACITADOS

A partir de la firma de la presente Convención, la Empresa autorizará al Sindicato para tramitar préstamos a los enfermos hospitalizados y a los no hospitalizados, de acuerdo con los trámites establecidos por el Departamento de Bienestar Social.

ARTÍCULO 46. FONDO MUTUO DE AUXILIOS

Para seguir prestando una ayuda efectiva a los trabajadores en los casos especiales de calamidad doméstica, debidamente comprobada, la Empresa y sus trabajadores afiliados al Sindicato de Base, se comprometen a incrementar el Fondo con las siguientes condiciones:

- a) Los trabajadores contribuirán con quinientos cincuenta pesos (\$550.00) semanales para el primero y segundo año de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018.
- b) Los trabajadores contribuirán con quinientos cincuenta pesos (\$550.00) semanales para el tercero y cuarto año de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020.
- c) La Empresa contribuirá con quinientos cincuenta pesos (\$550.00) semanales, por cada trabajador afiliado para el primero y segundo año de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018.
- d) La Empresa contribuirá con quinientos cincuenta pesos (\$550.00) semanales, por cada trabajador afiliado para el tercero y cuarto año de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020.
- e) La Empresa reorganizará la reglamentación de este Fondo, teniendo en cuenta las recomendaciones que el Sindicato presente.

El Sindicato se reserva la facultad de incrementar el aporte de los trabajadores, hasta por quinientos cincuenta pesos (\$550.00), adicionales, comprometiéndose la Empresa a igualar, en tal evento, sus aportes.

ARTÍCULO 47. FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

Para casos de calamidad doméstica debidamente comprobada, la Empresa continuará destinando un Fondo Rotatorio, reservándose la facultad de exigir las comprobaciones del caso a su juicio y de imponer las reglamentaciones que estime necesarias. Este Fondo será de Doscientos noventa millones de pesos (\$290.000.000) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Doscientos noventa millones de pesos (\$290.000.000) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Trescientos millones de pesos (\$300.000.000) para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019, Trescientos millones de pesos (\$300.000.000) para el cuarto año de

vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020

ARTÍCULO 48. FONDO DE VIVIENDA

Con el fin de atender las necesidades de vivienda de los trabajadores, la Empresa destinará un Fondo Rotatorio, este Fondo será de Mil millones de pesos (\$1.000.000.000) para el primer año de vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, Mil cien millones de pesos (\$1.100.000.000) para el segundo año de vigencia de la convención, o sea del primero de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, Mil doscientos millones de pesos (\$1.200.000.000) para el tercer año de vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019 y Mil trescientos millones de pesos (\$1.300.000.000) para el cuarto año de vigencia de la convención, o sea, del primero de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020.

El funcionamiento de dicho Fondo será reglamentado por circular interna de la Empresa y se regirá de acuerdo con la siguiente escala:

Años de Antigüedad	Cupos
2	Hasta doscientos cuarenta (240) salarios básicos
3	Hasta doscientos cincuenta (250) salarios básicos.
4	Hasta doscientos setenta (270) salarios básicos.
5	Hasta trescientos (300) salarios básicos.
6	Hasta trescientos cuarenta (340) salarios básicos.
7	Hasta trescientos noventa (390) salarios básicos.
8	Hasta cuatrocientos cuarenta (440) salarios básicos.
9	Hasta cuatrocientos sesenta y cinco (465) salarios básicos.
10	Hasta cuatrocientos noventa (490) salarios básicos.

Por salario básico se entiende el que corresponde a la categoría de cada trabajador dentro del escalafón.

La cuantía máxima que podrá prestarse sin garantía hipotecaria, será de trece millones de pesos (\$13.000.000) para el primero y segundo año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018 y de catorce millones de pesos (\$14.000.000) para el tercero y cuarto año de vigencia de la convención, o sea, desde el primero de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020 estos préstamos serán sin intereses.

La Empresa garantiza que en un plazo de cuarenta (40) días, hará entrega de las solicitudes de préstamos y anticipos de vivienda, condicionado a que el trabajador haya presentado los documentos necesarios.

ARTICULO 49. TRANSPORTE

Durante la vigencia de la presente Convención y con el fin de facilitar al personal que requiere viajar del Ingenio a sus hogares y viceversa, la Empresa continuará ofreciendo transporte gratuito a las ciudades de Cali, Florida, Palmira, Candelaria, Jamundí, Santander de Quilichao, Puerto Tejada,

Villa Rica, Corinto, Miranda, Padilla y Pradera

PARAGRAFO. La Empresa continuará mejorando el transporte interno para lo cual destinará los vehículos apropiados.

ARTICULO 50. RELACIONES OBRERO PATRONALES

La Empresa, con el propósito de continuar propiciando las mejores relaciones humanas con su personal de trabajadores y con el Sindicato, indicará a todos sus representantes en las diversas secciones de la Empresa que continúen observando la mejor línea de conducta y el mejor trato con los trabajadores a su cargo.

La Empresa espera que sus trabajadores observen igualmente la misma conducta, con elevado sentido de responsabilidad y colaboración

ARTÍCULO 51. PRESTACIONES SINDICALES

Se conviene el siguiente régimen de prestaciones sindicales:

1. PERMISOS PARA CURSOS SINDICALES.

La Empresa dará permiso remunerado con salario promedio, a los socios del Sindicato que hayan sido elegidos para asistir a cursos de capacitación sindical así: Hasta seis (6) cursos por año, con duración máxima de un (1) mes cada uno y con un cupo máximo de cinco (5) personas por curso.

2. PERMISOS PARA CONGRESOS Y PLENUMS.

La Empresa concederá permiso remunerado con el salario promedio, al número de delegados del Sindicato que por ley le corresponde a la entidad sindical, para asistir a un congreso y a un plenum nacional y regional en cada año. Estos permisos deberán ser por todo el tiempo que dure el congreso, más un (1) día antes y otro después.

3. PERMISOS PARA JUNTA DIRECTIVA

La Empresa concederá 12 permisos sindicales ordinarios permanentes a los miembros de la Junta Directiva y su respectiva comisión de reclamos.

4. AUXILIO ESPECIAL

La Empresa dará un auxilio mensual por la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000), para el primero y segundo año y cinco millones de pesos (\$5.000.000) para el tercero y cuarto año, al Sindicato de Trabajadores de Incauca, con el fin de que lo destine a la dotación de su centro de educación y a la capacitación para los obreros y su familia.

ARTICULO 52. SALARIO PARA CONDUCTORES POR ACCIDENTE

A los operadores de equipos automotriz y agrícola, que por fuerza mayor o caso fortuito se accidenten estando en funciones oficiales de la Empresa, y no perciban su salario por encontrarse detenidos, la Empresa les pagará el salario básico de su categoría por el período que dure la detención y hasta por un máximo de veinte (20) días calendario para el primero y segundo año de

vigencia de la convención y veintidós (22) días calendario para el tercero y cuarto año de vigencia de la convención. Igualmente, cuando por las mismas circunstancias un vigilante sea detenido en cumplimiento de sus funciones en la Empresa, gozará del mismo beneficio. Es entendido que este salario básico no se pagará, cuando en el momento del accidente o de la detención del vigilante, el trabajador estuviere infringiendo las normas de tránsito o Reglamento de Trabajo de la Empresa

CAPITULO TERCERO

ARTÍCULO 53. RÉGIMEN DE SALARIOS

Durante la vigencia de la presente Convención, el régimen de salarios de Incauca S.A. será el siguiente:

PRIMER AÑO:
Septiembre 1 de 2016 al
31 de agosto de 2017

Categoría	
1	74.335
2	69.057
3	64.041
4	60.994
5	57.531
6	54.404
7	50.061
8	48.999
9	47.099
10	44.458
11	42.750
12	41.283
13	39.541
14	37.722

Para el segundo año o sea, del 01 de septiembre del año 2017 al 31 de agosto del año 2018, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2016 más un punto.

Para el tercer año o sea, del 01 de septiembre del año 2018 al 31 de agosto del año 2019, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2017 más un punto.

Para el cuarto año o sea, del 01 de septiembre del año 2019 al 31 de agosto del año 2020, el incremento de salario se hará de acuerdo con el IPC nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2018 más un punto.

 El salario básico mínimo corresponde a la categoría catorce (14).

Los cargos correspondientes a cada categoría, serán dados a conocer por circular interna de la Empresa.

Se entiende que la clasificación de cargos dentro de las categorías acordadas, es susceptible de revisión en cualquier momento y puede ser modificada por razones técnicas, a juicio de la Empresa.

ARTICULO 54. DESTAJOS

Los destajos, se elevarán en el mismo porcentaje en que aumenten los salarios básicos en la vigencia de la presente Convención. Los precios para cada labor que se pague a destajo, serán dados a conocer por circular interna de la Empresa, siendo susceptibles de revisiones y modificaciones cuando la misma lo considere conveniente. La Empresa a solicitud del Sindicato informará las razones que motivaron estas modificaciones.

PARAGRAFO. Los contratos de limpieza en Fábrica, serán incrementados en los mismos porcentajes en que se aumente el salario básico para el primero, segundo, tercero y cuarto año, respectivamente.

ARTICULO 55. LIQUIDACION DESCANSO DOMINICAL TRABAJADORES A DESTAJO

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa liquidará el descanso dominical de los trabajadores a destajo, teniendo en cuenta los salarios ordinarios devengados de lunes a sábado.

ARTICULO 56. AUXILIO CONVENCIONAL

La Empresa entregará al Sindicato de Trabajadores del Ingenio del Cauca, S.A. el equivalente al aumento de salarios de veinte (20) días por cada año de vigencia de la presente Convención.

CAPITULO CUARTO

ARTÍCULO 57. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo, regirá desde el primero (1o.) de septiembre del año dos mil dieciséis (2016) hasta el treinta y uno (31) de agosto del año dos mil veinte (2020).

El ámbito territorial de aplicación, lo conforman los municipios en los cuales Incauca S.A. tenga o maneje propiedades, y el ámbito personal lo conformarán esta misma sociedad y todos sus trabajadores, tanto afiliados como no afiliados al Sindicato, vinculados por contrato de trabajo a la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2351 de 1965, siempre y cuando dichos trabajadores no renuncien expresamente a los beneficios de esta Convención.

PARÁGRAFO: Los trabajadores contratados a partir de la vigencia de la presente convención para el área de Campo en los oficios tales como Encalle, Control Malezas, Abono, Resiembra, Riego, Siembra, Drenaje, Control Biológico, Agronomía, Aplicación compost y vinaza, Ingeniería Civil Campo, Diseño de Campo, Operarios Labores Campo, Adecuación y preparación de terrenos para la siembra, Operador maquinaria de combustible Campo, Oficios varios campo, podrán ser contratados a término fijo y a término indefinido, manteniéndose hasta un 30% de contratos

indefinidos de acuerdo con las necesidades del servicio, y a estos trabajadores no les serán aplicables los artículos 32, 33 y 34 de la presente convención colectiva.

ARTICULO 58. CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION

Con la finalidad de evitar malas interpretaciones sobre la presente Convención Colectiva de Trabajo, que den lugar a la pérdida de confianza de los trabajadores y de la Directiva del Sindicato dentro de la Empresa, ésta garantiza que le dará estricto cumplimiento a todas y cada una de las cláusulas de la presente Convención.

Ninguno de los beneficios, auxilios, ni prestaciones extralegales convenidos mediante el presente acuerdo remuneran el servicio, y por lo tanto, no tienen el carácter de salario para ningún efecto legal, ni constituyen base de cotización para efectos de la seguridad social o parafiscales de ninguna índole y bajo dicha condición han sido acordados.

ARTICULO 59. FOLLETOS

Con el deseo de que todos los trabajadores conozcan sus derechos convencionales, la Empresa garantiza la impresión de dos mil quinientos (2.500) folletos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para repartir entre su personal.

Para Constancia de que en el presente documento queda fielmente consagrado el mutuo acuerdo de voluntades, se firma por los integrantes de las dos comisiones negociadoras, en original y cinco (5) copias de exacto contenido cuyo destino es el siguiente:

El original y dos (2) copias para la Empresa, una (1) copia para el Sindicato de Trabajadores del Ingenio del Cauca S.A "Sintracauca", una (1) copia para ser depositada en la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social del Cauca, una (1) copia para la Federación Regional de Trabajadores del Suroccidente Colombiano "Fertrasucol".

POR LA EMPRESA:


GONZALO ORTIZ ARISTIZABAL


CESAR AUGUSTO DOMINGUEZ G.


LUIS FERNANDO ROJAS ARANGO


TYRÓN ALBERTO SIACHOQUE G


GLORIA ORDÓÑEZ TELLO


EDGAR ESCOBAR SANTACOLOMA

POR EL SINDICATO:

Rosemberg Melo P.
ROSEMBERG MELO

Eudilson Aguirre
EUDILSON AGUIRRE

Fernando Villareal
FERNANDO VILLAREAL

Luis Fernando Lucumi
LUIS FERNANDO LUCUMI

Rodrigo Monroy
RODRIGO MONROY

Jose Eduardo Ortiz
JOSE EDUARDO ORTIZ

ASESORES:
JUAN DIONISIO SANCHEZ
Asesor Principal

Hugonel Carabali
Asesor Suplente