3882

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: FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA
Número: 2016003507

CIUDAD:	CALI	FECHA:	21	12	2016	HORA	11:30 AM

DEPOSITANTE

NOMBRE	VIRGILIO CARABALI CARABALI		
No. IDENTIFICACIÓN	4637403		
CALIDAD	PRESIDENTE ORGANIZACIÓN SINDICAL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 16 # 100 A - 123		
No. TELÉFONO	3128350529	Correo Electrónico	Virgilio2858@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	MELENDEZ S.A.					
Y	Organización Sindical			X	Trabajadores	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE - SINTRAINDULCE					
CUYA VIGENCIA ES	DESDE: 1 DE ENERO DE 2017 HASTA: 31 DE DICIEMBRE DE 2022					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	14		AMBITO DE APLICACION		Nacional	
					Regional	
					Local	X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)			No. Folios		DIECISEIS (16)	

ANOTACIONES

SE ADJUNTAN EN UN TOTAL DE CUATRO (4) EJEMPLARES

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.

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MINTRABAJO No. Radicado 11EI2017332100000000148
Fecha 2017-01-03 02:53:23 pm
Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1 Folios 1
COR11EI2017332100000000148

65F

7176001 –

00042791

22 DIC 2016

Santiago de Cali, 21 de diciembre de 2016

Doctora
CLARA MARIA CONTRERAS MANCILLA
Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical
MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6°.
Bogotá D.C.

ASUNTO: Constancia de Depósito No. 2016003507 del 21 de diciembre de 2016
Deposito Convención Colectiva

Para los fines pertinentes, remito la documentación referenciada, correspondiente al Depósito de Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa MELENDEZ S.A. y la Organización Sindical denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE – "SINTRAINDULCE".

Atentamente,

FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Anexos: Solicitud de depósito, cuatro ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, constancia de depósito y otros. Total SESENTA Y SEIS (66) folios, incluido éste.

D:\FCMM\FANNY MONTENEGRO\ACT\DEPOSITOS\CONVENCIONES COLECTIVAS\21122016 MELENDEZ S.A\21122016 OFICIO BOGOTA CONVENCION COLECTIVA MELENDEZ.docx

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

MELENDEZ S.A.
NIT. 890.302.571-1

MINISTERIO DE TRABAJO
DT VALLE
RADICADO:
FECHA: 21 DIC 2016
HORA: 10:22 AM
FOLIOS: 13

Santiago de Cali, Diciembre 20 de 2016

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA
GRUPO TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ciudad

Para efecto de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de los términos exigidos por el mismo, depositamos ante su Entidad en original y cuatro (4) ejemplares del mismo tenor, la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre **MELÉNDEZ S.A.** y el Sindicato Nacional del Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali, firmada el 07 de diciembre de 2.016 dentro de la Etapa de Arreglo Directo.

La convención objeto de depósito regirá por **Seis (06) años** los contratos de trabajo suscritos entre Meléndez S.A. y su personal de trabajadores sindicalizados, entiéndase esto el periodo comprendido del **1° de Enero de 2.017 al 31 de Diciembre de 2.022.**

Adjuntamos formulario de información concerniente a la convención, con destino a la Coordinación de Archivo Sindical.

Atentamente,

21 DIC 2016
12:00 - 11:15 am

HERMANN MURRLE ROJAS
C.C. 16.656.345
Segundo suplente del Gerente General
MELENDEZ S.A.

VIRGILIO CARABALI CARABALI
C.C. 4.637.403 De Buenos Aires (Cauca)
Presidente Sindicato Nacional de
Trabajadores de la Industria del Dulce
Subdirectiva Cali
Miembro Comisión Negociadora

Calle 16 No. 100A - 123 PBX: 318 0505 Fax: 318 0525
Cali - Colombia

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca el día 28 del mes de Noviembre del año 2016 siendo las 2:30 p.m., se reunieron en el Casino Antiguo de Meléndez S.A., los señores Carlos Alberto González Arenas, Carlos Alberto Silva Molina y Luis Alberto Quintero Barona en representación de la Empresa **MELÉNDEZ S.A.** en adelante **LA EMPRESA** y los señores Virgilio Carabalí Carabalí, Einar León Otero y William Macías miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali en adelante **EL SINDICATO,** asesorados por los señores Alberto Guzmán Gómez en representación de **CGT** y José Fernando Sanchez Muñoz en representación de **FEGTRAVALLE CGT**, todos con plenos poderes para negociar y obligarse, con el fin de elevar como en efecto se hace a **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** los acuerdos a que llegaron las partes dentro de la etapa de arreglo directo, sobre los puntos del pliego de peticiones presentado a la Empresa por los trabajadores por conducto de **EL SINDICATO.**

Esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** regirá los contratos de trabajo entre **MELÉNDEZ S.A.** y sus trabajadores para los años **2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022** constando de los siguientes acuerdos:

CAPITULO I

SINDICALES

ARTÍCULO 1. AUDIENCIA PARA LA COMISIÓN DE RECLAMOS: Los problemas que presentare la Comisión de Reclamos del Sindicato se atenderán ante todo por la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana de la Empresa; si la decisión de esta Dirección no fuere satisfactoria para el Sindicato, el asunto podrá ser presentado ante la Gerencia General.

PARÁGRAFO 1: La Gerencia General recibirá el día y hora que ella señale, al Presidente del Sindicato o a otro representante del mismo que sea de la sección a la cual correspondiere el reclamo, para tratar aquellos asuntos que presentados a la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana no hubieren sido satisfactoriamente resueltos por esta Dirección.

PARÁGRAFO 2: Cuando la reclamación se relacionare con el cumplimiento o aplicación de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la Comisión de Reclamos será adicionada con uno de los miembros del Sindicato que hubiere hecho parte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 2. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA: Al trabajador que desempeñe el cargo de Presidente del Sindicato, la Empresa le concederá para efecto de sus diligencias sindicales, permiso remunerado permanente a salario promedio por un (1) día hábil a la semana. La remuneración de este permiso se liquidará con base al promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado al directivo sindical la prima semestral de servicios en su

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

correspondiente período quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del directivo si por alguna circunstancia el salario promedio resultare inferior a su salario básico.
PARÁGRAFO: Además la Empresa concederá permiso remunerado en forma temporal al directivo sindical que le corresponda reemplazar al Presidente de la agremiación sindical exclusivamente en los siguientes casos: Incapacidad médica expedida por la EPS o ARL, vacaciones de carácter laboral y asistencia al Plenum o Congreso Nacional de la filial a la cual se encuentre afiliado **EL SINDICATO**. El permiso se concederá y remunerará en idéntica forma a lo estipulado para el Presidente del Sindicato.

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISION DE RECLAMOS: La Empresa reglamentará el permiso para los miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato de común acuerdo con la Junta Directiva del Sindicato. Cuando la Dirección Administrativa y de Gestión Humana cite a reunión a la Comisión de Reclamos del Sindicato, la empresa reconocerá dos (2) permisos a salario promedio para dos (2) directivos asistentes, siempre y cuando la reunión se efectúe en horas hábiles de trabajo de cada uno de los miembros de dicha comisión.
PARÁGRAFO 1: El salario para remunerar el permiso aquí pactado, será el salario promedio devengado por él (los) directivo(s) sindical(es) en la semana anterior a la fecha de la reunión de la Comisión de Reclamos del Sindicato.
PARÁGRAFO 2: La Comisión de Reclamos del Sindicato una vez llevado a cabo el debido proceso disciplinario, y si fuere el caso de no estar satisfecha por las decisiones en derecho aquí tomadas, podrá solicitar reunión con la Gerencia General para dirimir el reclamo planteado.

ARTÍCULO 4. AUXILIO SINDICAL: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa otorgará un auxilio al Sindicato por una vez anual equivalente a 3,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente); auxilio éste que dicha organización destinará para sus gastos administrativos y de representación, y que será pagadero por la empresa en los primeros noventa (90) días de cada año de la vigencia de ésta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.
PARÁGRAFO: La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a salario básico a los delegados del Sindicato que asistan a Congresos Departamentales y Nacionales de sus filiales. El número de delegados se ceñirá a lo dispuesto por la Ley (DECRETO 2655/54).

ARTÍCULO 5: PAGO A NEGOCIADORES: A los trabajadores de la empresa que conformen la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, **LA EMPRESA** les otorgará permiso remunerado a salario promedio completo durante los días acordados para las reuniones más un día adicional, sin que este permiso exceda los cinco (5) días hábiles de la semana, permiso que se concederá durante todas las etapas legales de la negociación.
PARÁGRAFO: La remuneración de este permiso se liquidará con base en el promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado a estos trabajadores la última prima semestral de servicios, quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del trabajador, si el salario promedio resultare inferior a éste.

VIRGILIO C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

VIRGILIO C
El Depositante

ARTÍCULO 6. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES: La Empresa con base en los estatutos del Sindicato, deducirá a los trabajadores la cuota completa estatutaria por los beneficios de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y las cuotas extraordinarias y multas que ordene el Sindicato por medio de su Asamblea General. La Junta Directiva del Sindicato, para efecto de las deducciones de las cuotas extraordinarias y multas, presentará la lista y el acta en lo pertinente de la Asamblea General, en donde se ordenaron las deducciones.

CAPITULO II

AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 7. AUXILIO DE HOSPITALIZACIÓN: Cuando por orden de la EPS correspondiente debiera hospitalizarse un trabajador, **LA EMPRESA** le completará el auxilio monetario por enfermedad al 100% (cien por ciento) del salario promedio que haya devengado en la semana inmediatamente anterior a la hospitalización.
Si el promedio resultare ser inferior al básico, **LA EMPRESA** garantiza el pago de este auxilio al salario básico del trabajador hospitalizado.

ARTÍCULO 8. AUXILIO PARA MEDICAMENTOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa reconocerá al trabajador un auxilio de 3,4 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por cada año de la vigencia de esta convención, destinado a la compra de medicamentos que necesiten sus padres, cónyuge o compañera permanente y los hijos legítimos o extramatrimoniales que dependieren económicamente de él y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO: El valor de éste auxilio será acumulable para el año o hasta por los años de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** esto en el evento en que el trabajador con derecho a él no haga uso del mismo.

ARTÍCULO 9. AUXILIO DE ANTEOJOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para la compra de lentes comunes consistente en el reconocimiento del 100% (cien por ciento) del valor de éstos cuantas veces el médico los prescriba. Así mismo otorgará por una sola vez al año durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** un auxilio para la compra de monturas comunes equivalente a 2,3 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente).
PARÁGRAFO: El auxilio de anteojos solo se otorgará cuando éstos hayan sido prescritos por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 10. AUXILIO DE DEFUNCIÓN: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa pagará la cantidad de 0,6 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) como auxilio de defunción en los siguientes casos:

a) Por muerte del cónyuge o compañera del trabajador

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Por muerte del padre o madre del trabajador.
c) Por muerte de hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad.

Para tener derecho a este auxilio el trabajador deberá tener inscrita a su familia en la Empresa, la EPS o la Caja de Compensación Familiar. El auxilio se pagará previa presentación del registro civil de defunción correspondiente. En casos excepcionales y a juicio de **LA EMPRESA** podrá anticiparse el valor del auxilio en calidad de préstamo.

ARTÍCULO 11. AUXILIO DE ALIMENTACION: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados una suma diaria equivalente a 0,15 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por concepto de auxilio de almuerzo que serán reconocidos al trabajador siempre y cuando haya cumplido con la jornada laboral diaria. Este auxilio se reconocerá solamente por la jornada laboral comprendida de lunes a viernes de cada semana y por un máximo de 21 auxilios al mes.

ARTÍCULO 12. AUXILIO PENSION DE VEJEZ: Cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, tendrá derecho a un auxilio especial equivalente a Ochenta (80) días de su salario básico. Este auxilio se pagará por una sola vez, en el momento en que se produzca la inactividad laboral del trabajador. Así mismo cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, el hijo(s) que esté amparado en ese momento por alguna beca de escolaridad, continuará gozando de esta prestación hasta la terminación de su año escolar o el semestre académico que cursa.

ARTÍCULO 13: FONDO QUIRÚRGICO: Para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo de ayuda para gastos de intervenciones quirúrgicas y odontología, será de 8,0 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). La administración de este fondo estará a cargo de dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

PARÁGRAFO: Tendrán derecho a los beneficios de este fondo, el trabajador y sus familiares a que hace referencia el Artículo Octavo de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, EPS o Caja de Compensación Familiar.

CAPITULO III

ARTÍCULO 14. EDUCACIÓN: La Empresa para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** reconocerá los auxilios de educación de la siguiente forma:

a) Se otorgarán hasta seis (6) becas para estudios secundarios de hijos de los trabajadores no mayores de veintiuno (21) años. El valor de cada beca será equivalente a 0,8 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente), el valor se reconocerá por una sola vez al inicio del periodo académico una vez el trabajador presente el certificado que acredite al hijo (a) como estudiante de la institución educativa debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Se otorgarán hasta nueve (9) becas para estudios Universitarios, Tecnológicos o Técnicos a nivel superior en entidades educativas debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación, para hijo (a) de trabajador no mayor de veintiuno (21) años. Queda entendido que de preferencia, estas becas se otorgarán para estudios universitarios y tecnológicos y sólo en el evento de que el cupo de aspirantes a estos niveles de formación no se llenare, se adjudicarán las becas restantes para estudios técnicos superiores. El valor de cada beca será equivalente a 0,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios tecnológicos o técnicos y de 0,9 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios universitarios. La beca se reconocerá al inicio del semestre previa presentación de los certificados y documentos académicos requeridos por la Empresa.
c) La Empresa reconocerá una (1) beca para cada facultad de la Universidad del Valle, esta beca comprenderá matrícula, pensión y un (1) texto por materia, previa presentación de la lista expedida por la Secretaría de la Universidad. No obstante lo aquí pactado, la Empresa podrá otorgar, si así lo considera conveniente, hasta dos becas por cada facultad de esta Universidad siempre y cuando el número de becas concedidas, no exceda en cantidad al número de facultades existentes en la Universidad.

PARÁGRAFO 1: Para obtener los beneficios de las becas para educación secundaria, técnica, tecnológica y universitarias será necesario:

a) Que el hijo del trabajador esté registrado como tal en la Empresa, la EPS. o en la Caja de Compensación Familiar y sea menor de veintiuno (21) años.
b) Certificado de matrícula académica y financiera.
c) Para ser beneficiario de la beca para secundaria el trabajador deberá presentarse el certificado emitido por la entidad educativa en la que conste la asistencia del alumno (hijo) y la aprobación de sus estudios en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2: Cuando el hijo del trabajador perdiere dos (2) años consecutivos, se perderá el derecho a la beca. Igualmente en caso de que por causa no justificada el alumno haya sido retirado del año lectivo o semestre académico, se perderá el derecho a recibir la beca de educación correspondiente al semestre o año siguiente, de acuerdo con la categoría de la beca.

PARÁGRAFO 3: Los hijos de los trabajadores que estuvieren disfrutando de una beca y perdieren el año, perderán el derecho a continuar disfrutando de ella.

PARÁGRAFO 4: Los beneficiarios de las becas universitarias, tecnológicas o técnicas a nivel superior estipuladas en el literal b) y c) de este Artículo perderán el derecho a la beca en los siguientes casos:

a) Cuando por causa no justificada el estudiante se haya retirado de sus estudios universitarios, tecnológicos o técnicos.
b) Cuando fuere expulsado de la universidad o institución educativa.
c) Cuando no pueda acreditar con certificado de la universidad o institución educativa su matrícula financiera y académica para el próximo semestre.
d) Cuando no pueda acreditar el estar a paz y salvo académicamente con todas las materias del semestre cursado.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

PARÁGRAFO 5: La reglamentación complementaria y la adjudicación de las becas de secundaria, tecnológicas, técnicas y universitarias estarán a cargo de una comisión compuesta por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa.

ARTÍCULO 15. CARÁCTER DE NO SALARIO: Todos los auxilios consagrados en los capítulos II y III tendrán el carácter de tales y es entendido que no constituyen salario ni factor de salario en favor del trabajador para efectos de prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

CAPITULO IV
VIVIENDA

ARTÍCULO 16. FONDO ROTATORIO: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo rotatorio para vivienda se incrementara a la suma 85 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). Este fondo tiene como fin el otorgar préstamos a los trabajadores de la Empresa para ser invertidos en la adquisición de vivienda, reparaciones locativas de la misma, o compra de lote de terreno destinado a vivienda.
El fondo pertenece totalmente a la Empresa y será administrado directamente por tres (3) representantes de la Empresa con la intervención de dos (2) representantes del Sindicato.
PARÁGRAFO: Los requisitos para la concesión de estos préstamos y sus condiciones de plazo y pago serán los estipulados en el reglamento de préstamos de vivienda suscrito por la Empresa y su Sindicato, el cual se considera como parte integrante de este capítulo convencional.

CAPITULO V
PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 17. PRIMA DE VACACIONES: La Empresa pagará a cada trabajador una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de su salario básico.
PARÁGRAFO 1: Cuando el trabajador acumule vacaciones por exigencia de la Empresa, la prestación Convencional también será acumulable.
PARÁGRAFO 2: No habrá lugar al pago de esta prestación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

ARTÍCULO 18. PRIMA DE SERVICIOS EN CASO DE INCAPACIDAD MEDICA: Al trabajador que hubiere estado incapacitado por más de tres (3) meses continuos dentro del semestre por la EPS o ARL. correspondiente, la Empresa le reconocerá el 100% de la prima legal de servicios con el salario promedio devengado en el último semestre.
PARÁGRAFO: Si el promedio resultare ser inferior al básico la empresa garantiza el pago de esta prima al salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 19. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa pagará una prima de antigüedad en el mes de Diciembre, de la siguiente forma:

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

a) A los trabajadores que tuvieren dos (2) años de servicio y menos de tres (3) se les pagará diez (10) días de salario promedio.
b) A los trabajadores que tuvieren tres (3) años de servicio y menos de cinco (5) se les pagará catorce (14) días de salario promedio.
c) A los trabajadores que tuvieren cinco (5) años de servicio y menos de siete (7) se les pagará dieciocho (18) días de salario promedio.
d) A los trabajadores que tuvieren siete (7) años de servicio y menos de diez (10) se les pagará veinte (20) días de salario promedio.
e) A los trabajadores que tuvieren diez (10) años de servicio y menos de quince (15) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más cuatro (4) días de salario básico.
f) A los trabajadores que tuvieren quince (15) años de servicio y menos de veinte (20) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más ocho (8) días de salario básico.
g) A los trabajadores que tuvieren veinte (20) años de servicio y menos de veinticinco (25) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más once (11) días de salario básico.
h) A los trabajadores que tuvieren veinticinco (25) años de servicio y menos de treinta (30) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más doce (12) días de salario básico.
i) A los trabajadores que tuvieren treinta (30) años o más de servicio se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más trece (13) días de salario básico.

PARÁGRAFO: El tiempo de servicio se computará al 31 de Diciembre del año respectivo y el pago de la prestación se hará antes del 15 de Diciembre. El promedio salarial para el pago de esta prestación, será el devengado por el trabajador en el último semestre del año.

ARTÍCULO 20. CALZADO Y ROPA DE LABOR: La Empresa suministrará a todos sus trabajadores cada cuatro (4) meses, un (1) par de zapatos y un vestido de labor (camisa y pantalón), camisa que será de manga larga para los trabajadores de campo. Es entendido que esta prestación comprende la de Ley, es decir la estipulada en el Art. 7 de la Ley 11 de 1984. Art. 230 del CST.

PARÁGRAFO 1: La Empresa además de la dotación antes estipulada, dotará de una (1) capa, y un (1) par de botas de caucho a todos sus trabajadores que realicen labores de campo; así mismo, suministrará esta dotación al personal de vigilantes de campo, patios y planta interna a quienes dotará adicionalmente de un kepis o casco protector según lo requiera su sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa dotará de cuatro (4) limas a cada obrero de cultivo por una sola vez al año.

PARÁGRAFO 3:

a) Cuando la Empresa asigne labores de fumigación a sus trabajadores, dotará a éstos de un (1) delantal y un (1) par de guantes impermeables y una (1) careta con anjeo.
b) Cuando la Empresa asigne a sus trabajadores labores de riego por aspersión en turnos nocturnos, dotará a estos de un (1) overol impermeable.

Es entendido que los elementos a que aquí se hace referencia, se consideran como de trabajo y no como dotación, por lo tanto, el trabajador queda obligado a reintegrarlos al almacén de la Empresa una vez haya realizado la labor de fumigación o riego aquí estipulada.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

CAPITULO VI
ESTABILIDAD, HORARIOS, ASCENSOS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO: Cuando la Empresa considere dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa pagará las siguientes indemnizaciones:

a) Ciento treinta (130) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año y menos de cinco 5) años de servicios, se le pagará ciento treinta (130) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios, pero menos de diez (10) años se le pagará ciento diez (110) días de salario por el primer año mas lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios se le pagará ciento cinco (105) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO: Es entendido que estas indemnizaciones comprenden las de Ley.

ARTÍCULO 22. ESTABILIDAD PARA TRABAJADORES ENFERMOS: La misma indemnización se pagará cuando la Empresa despidiere a un trabajador haciendo uso del numeral quince (15) de la letra A del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 23. ESTABILIDAD DURANTE LA SUSPENSIÓN DE LABORES DE CULTIVOS Y/O COSECHA, REPARACIÓN Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA: Cuando por las razones expuestas en este artículo se presentare suspensión de labores en la Empresa, ésta procederá en la siguiente forma:

a) Dará vacaciones al personal que tenga esta prestación cumplida.
b) Anticipará vacaciones al personal que tenga más de seis (6) meses de servicio. Se sobreentiende que este tiempo se computará para el personal que tenga menos de un (1) año de servicio en la empresa y aquel que tenga más de un (1) año para el último período pendiente de vacaciones.
c) Ocupará el personal necesario para efectuar las reparaciones de talleres, edificios y demás instalaciones de la Empresa.
d) Dará licencia no remunerada al personal que la solicite.
e) El resto del personal será ocupado en oficios varios propios de la empresa.
f) El personal que saliere a disfrutar de vacaciones una vez terminadas, regresará y será ocupado en oficios propios de la empresa.
g) La Empresa se reserva el derecho de dar vacaciones cumplidas y anticipadas, licencias o permisos al personal calificado que sea estrictamente necesario para efectuar reparaciones de la maquinaria existente en la Empresa.

ARTÍCULO 24. CONTRATOS: Los contratos que celebre la Empresa serán a término indefinido, salvo los casos de personal que deba contratarse para labores ocasionales o

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

transitorias para la ejecución de obras o labores determinadas y de personal técnico o altamente calificado.

ARTÍCULO 25. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: La Empresa no empleará a contratistas independientes para realizar labores habituales y/o permanentes en ninguna de sus secciones. Para los efectos de esta cláusula se entiende por labor habitual y/o permanente únicamente el cultivo y el transporte de caña de azúcar.
PARÁGRAFO 1: No obstante lo expuesto en el presente artículo, la Empresa queda en la expresa facultad de desarrollar las labores de: Siembra, Palazón, Despaje, Abono y Arranque de pasto a través de Contratistas Independientes, sin perjuicio de que estas labores puedan continuar siendo ejecutadas por el personal de planta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa garantizará la estabilidad al personal que viene laborando en operaciones de cultivo en la misma forma como lo ha hecho hasta ahora y el trabajador estará obligado a desempeñar esas labores.

ARTÍCULO 26. DESCARGOS DE TRABAJADORES: Cuando la Empresa considerare despedir a un trabajador alegando justa causa, antes de ello, le dará la oportunidad al trabajador de ser oído en descargos en presencia de dos (2) miembros del Sindicato.
PARÁGRAFO 1: Si después de producido el despido, la Empresa lo revocare, el trabajador afectado tendrá derecho al salario básico correspondiente al tiempo corrido entre el despido y la fecha de decisión de la empresa de reintegrarlo al trabajo.
PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa determine suspender a un trabajador deberá notificarle por escrito con cinco (5) días hábiles de anticipación acerca de la fecha en que deba cumplir la sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 27. TOLERANCIA DE RETRASOS AL TRABAJO: La Empresa dará una tolerancia de quince (15) minutos por mes, sobre las horas de entrada establecidas o que posteriormente estableciera y a treinta (30) minutos por mes la tolerancia para el personal ocupado en tres turnos.
PARÁGRAFO: En caso de retraso de un trabajador que deba recibir el puesto del que está trabajando, este último no podrá retirarse de él hasta que llegue quien deba reemplazarlo.

ARTÍCULO 28. VACANTES: Para llenar una vacante que se presentare, la Empresa tendrá en cuenta las aptitudes, antigüedad del trabajador y el concepto de la comisión de reclamos del Sindicato.

CAPITULO VII
VARIOS

ARTÍCULO 29. CONSULTA MÉDICA: La Empresa seguirá atendiendo la consulta médica a través de los médicos suministrados por las EPS o ARL o los que la Empresa señale y que garantice la atención a las siguientes personas:

a) Cónyuge o compañera del trabajador.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad y que dependan económicamente de él.
c) Padres del trabajador que dependan económicamente de él, previa comprobación.

PARÁGRAFO 1: Para que el grupo familiar del trabajador pueda ser beneficiario del servicio médico deberá estar debidamente inscrito como tal en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO 2: La Empresa reglamentará oyendo el concepto de la junta directiva del Sindicato, el servicio anterior, a fin de evitar que los casos urgentes se queden sin atención oportuna.

ARTÍCULO 30. INCAPACIDADES: Cuando la entidad de salud certifique la incapacidad a un trabajador por tres (3) días o menos ya sea por enfermedad general o accidente de trabajo, **LA EMPRESA** le pagará el salario básico completo durante los tres (3) primeros días.
Si la incapacidad fuere mayor de tres (3) días ésta se pagará conforme a las normas vigentes de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales).
PARÁGRAFO 1: A partir del cuarto (4) día la incapacidad se liquidará de acuerdo con el salario promedio devengado por el trabajador en la semana anterior a la fecha de iniciación de ésta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará pagando directamente al trabajador las incapacidades expedidas por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
PARÁGRAFO 3: La Empresa otorgará permiso remunerado a salario básico al trabajador que asista a la EPS o a la ARL a consulta programada con médicos especialistas mediante cita previa. El permiso remunerado a que aquí se hace referencia se otorgará siempre y cuando el trabajador una vez atendido por el médico, regrese a su trabajo a cumplir con un mínimo del 50% de su jornada laboral.

ARTÍCULO 31. PRESTAMOS PARA CALAMIDAD DOMESTICA: La Empresa continuará haciendo préstamos por calamidad doméstica, exigiendo la comprobación del hecho constitutivo de ella cuando lo considere conveniente.

ARTÍCULO 32. TRANSPORTE: La Empresa continuará prestando el servicio de transporte en la forma que lo está haciendo y de acuerdo con los horarios establecidos. En caso de daño de algún vehículo que obligare a retirarlo temporalmente del servicio, la Empresa contratará otro vehículo para reemplazarlo.
PARÁGRAFO: La ruta de vehículos será fijada en forma tal de acercar lo más posible al trabajador a su residencia, tanto en su viaje de venida a la Empresa, como en el de regreso a ella.

ARTÍCULO 33: ANTICIPOS DE CESANTÍAS: La Empresa pagará los anticipos de cesantías que sean aprobados de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, en un tiempo no mayor de sesenta (60) días de la fecha de solicitud a la Empresa de sus cesantías.

Virginia C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virginia C
El Depositante

PARÁGRAFO 1: En los meses de Enero y Diciembre de cada año, la Empresa no tramitará anticipos de cesantías.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará supervisando la correcta inversión de estos anticipos, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 2076 de 1967.
PARÁGRAFO 3: Los anticipos que se concedan, solo serán otorgados por una (1) sola vez al año al trabajador que los solicite mediante el cumplimiento de los requisitos de ley para estos casos.

ARTÍCULO 34. CÁRCEL DE MOTORISTAS: La Empresa cubrirá en un 100% los gastos de inscripción a la Casa Cárcel de choferes, de todos sus motoristas y tractoristas y el 70% del valor de las respectivas mensualidades. El 30% restante del valor de las mensualidades a cargo del trabajador se autoriza descontarlos de su nómina de salarios en un máximo de dos (2) cuotas iguales.

ARTÍCULO 35. DEFUNCIÓN DE TRABAJADORES: Al ocurrir el fallecimiento de algún trabajador, la Empresa dará en los términos de ley (Art. 57 Num. 6, del Código Sustantivo del Trabajo) la facilidad a los compañeros de éste, para asistir al sepelio, facilidad que incluirá el servicio de transporte con dos (2) buses por parte de la Empresa.

CAPITULO VIII
SALARIOS

SALARIOS - PRIMER AÑO DE VIGENCIA: Para el primer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2017, la Empresa incrementará todos los salarios básicos establecido en la convención anterior en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2017. Las tarifas de labores a destajo e incentivos, se incrementarán para este mismo año en igual porcentaje.

ARTÍCULO 36. BASICO MINIMO: El básico mínimo convencional superado el período de prueba será de Treinta y tres mil ciento cincuenta y cuatro pesos con noventa y tres centavos ($33.154,93).

ARTÍCULO 37. CARGOS CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

NOMBRE DEL CARGO	SALARIO BASICO MENSUAL
Trabajador de Campo	$ 994.674
Conductor	$ 1.205.386
Vigilante Conductor	$ 1.205.404
Vigilante Puesto Fijo – Patrullero	$ 1.094.261
Operario de Maquinaría Agrícola	$ 1.110.973

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

ARTÍCULO 38: OPERACIONES DE CULTIVO: Para las actividades operativas de cultivos se establecen las siguientes tarifas de acuerdo con la variable de pago establecida:

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Fumigada con tractor	Estas labores se trabajarán al día
Guadañada con tractor	Estas labores se trabajarán al día

LABORES MANUALES

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Abonamiento manual de suerte x Ha	$ 34.144,42

DESPAJE

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectómetro
Caña sin quemar x He	$ 3.559,14
Caña quemada x He	$ 1.787,46

SIEMBRA: POR PAQUETE DE 30 SEMILLAS POR 60 CMS DE LARGO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR
Corte de semilla por paquete	$ 447,49
Alce de semilla por paquete	$ 64,50
Acomodada de semilla x He	$ 1.173,02
Tapada de semilla x He	$ 1.900,69

RESIEMBRA Y DESAGUES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR UNIDAD
Boca surco para desaguar – Destajo	$ 243,26
Resiembra por macoyos o plántulas	$ 124,88
Resiembra por paquete con cajuela	$1.595,73
Resiembra por paquete sin cajuela	$ 1.122,92

ARTÍCULO 39. INCENTIVOS EN CULTIVO: El trabajador de campo que desempeñe la labor de bombero en puesto de bombeo, ganarán un incentivo de sesenta y cuatro pesos con cincuenta centavos ($64,50) por hora hombre trabajada.
PARÁGRAFO: Este incentivo se considera salario complementario y su valor será igual para la jornada diurna, nocturna o festiva.

ARTÍCULO 40. LIQUIDACIÓN VACACIONES: Para liquidar las vacaciones anuales se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el período correspondiente.

ARTÍCULO 41. SALARIOS SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO Y SEXTO AÑO:

a) Para el segundo año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2018, la Empresa

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2018.

b) Para el tercer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2019.

c) Para el cuarto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2020, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2020.

d) Para el quinto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2021, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2021.

e) Para el sexto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2022, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2022.

PARÁGRAFO 1: Queda entendido que sólo habrá un aumento de salarios por cada año de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.
PARÁGRAFO 2: En caso de presentarse prórroga automática una vez termine la vigencia de la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO,** se establece que el aumento de los salarios será en un porcentaje igual a lo pactado para el último año de vigencia de la misma.

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES DE CULTIVOS: Todos los trabajadores que laboren en la sección de campo en el cultivo de caña de azúcar y otros, recibirán su

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

remuneración por el sistema de destajo y/o tarea si así lo requiere la Empresa, de acuerdo con lo aquí pactado.

CAPITULO IX
DURACIÓN Y OTROS

ARTÍCULO 43. VIGENCIA: La **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aquí suscrita regirá por seis (6) años contados a partir del 1o. de Enero del año 2.017, así:

A.	Vigencia del primer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2017
B.	Vigencia del segundo año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2018
C.	Vigencia del tercer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2019
D.	Vigencia del cuarto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2020
E.	Vigencia del quinto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2021
F.	Vigencia del sexto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2022

ARTÍCULO 44.- CONTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: De acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales y a lo estipulado en el artículo 6° de esta convención, los trabajadores deben aportar una cuota extraordinaria deducible de los primeros días del aumento del salario con destino al Sindicato, a la Federación y a la Confederación de Trabajadores a que pertenezca **EL SINDICATO**. Por consiguiente, los representantes de los trabajadores solicitan y autorizan a **LA EMPRESA** para que deduzca a sus trabajadores y a favor del sindicato, una cuota equivalente a los primeros quince (15) días del aumento salarial pactado para el primer período convencional.

CONSTANCIA

Las partes contratantes destacan el espíritu de amplia comprensión, mutuo respeto y franca armonía que presidió el curso de las negociaciones que hoy culminan.

En fe de lo expuesto, se firma en Santiago de Cali el día 07 de Diciembre del año Dos mil diez y seis (2016) en cuatro ejemplares del mismo tenor que se destinarán así:

- Uno para la Empresa.
- Uno para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce "SINTRAINDULCE" Subdirectiva Cali.
- Uno para la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Regional Valle del Cauca
- Uno para el Ministerio de Trabajo

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

POR MELENDEZ S.A.

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE "SINTRAINDULCE" SUBDIRECTIVA CALI.

COMISIÓN NEGOCIADORA

CARLOS ALBERTO GONZÁLEZ ARENAS

LUIS ALBERTO QUINTERO BARONA

CARLOS ALBERTO SILVA MOLINA

COMISIÓN NEGOCIADORA

VIRGILIO CARABALI CARABALI

WILLIAM MACIAS

EINAR LEON OTERO

POR CGT

ALBERTO GUZMAN GOMEZ

POR FEGTRAVALLE (CGT) - Seccional Valle

JOSE FERNANDO SANCHEZ MUÑOZ

VIRGILIO C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

VIRGILIO C
El Depositante

MELENDEZ S.A.
NIT. 890.302.571-1

MINISTERIO DE TRABAJO
DT VALLE
RADICADO:
FECHA: 21 DIC 2016
HORA: 10:55 AM
FOLIOS: 15

Santiago de Cali, Diciembre 20 de 2016

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA
GRUPO TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ciudad

Para efecto de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de los términos exigidos por el mismo, depositamos ante su Entidad en original y cuatro (4) ejemplares del mismo tenor, la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre **MELÉNDEZ S.A**. y el Sindicato Nacional del Trabajadores de la Industria del Dulce "**SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali, firmada el 07 de diciembre de 2.016 dentro de la Etapa de Arreglo Directo.

La convención objeto de depósito regirá por **Seis (06) años** los contratos de trabajo suscritos entre Meléndez S.A. y su personal de trabajadores sindicalizados, entiéndase esto el periodo comprendido del **1° de Enero de 2.017 al 31 de Diciembre de 2.022.**

Adjuntamos formulario de información concerniente a la convención, con destino a la Coordinación de Archivo Sindical.

21 DIC 2016
12:00 11:15 am

Atentamente,

HERMANN MURRLE ROJAS
C.C. 16.656.345
Segundo suplente del Gerente General
MELENDEZ S.A.

VIRGILIO CARABALI CARABALI
C.C. 4.637.403 De Buenos Aires (Cauca)
Presidente Sindicato Nacional de
Trabajadores de la Industria del Dulce
Subdirectiva Cali
Miembro Comisión Negociadora

Calle 16 No. 100A - 123 PBX: 318 0505 Fax: 318 0525
Cali - Colombia

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca el día 28 del mes de Noviembre del año 2016 siendo las 2:30 p.m., se reunieron en el Casino Antiguo de Meléndez S.A., los señores Carlos Alberto González Arenas, Carlos Alberto Silva Molina y Luis Alberto Quintero Barona en representación de la Empresa **MELÉNDEZ S.A**. en adelante **LA EMPRESA** y los señores Virgilio Carabalí Carabalí, Einar León Otero y William Macías miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali en adelante **EL SINDICATO,** asesorados por los señores Alberto Guzmán Gómez en representación de **CGT** y José Fernando Sanchez Muñoz en representación de **FEGTRAVALLE CGT**, todos con plenos poderes para negociar y obligarse, con el fin de elevar como en efecto se hace a **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** los acuerdos a que llegaron las partes dentro de la etapa de arreglo directo, sobre los puntos del pliego de peticiones presentado a la Empresa por los trabajadores por conducto de **EL SINDICATO**.

Esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** regirá los contratos de trabajo entre **MELÉNDEZ S.A**. y sus trabajadores para los años **2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022** constando de los siguientes acuerdos:

CAPITULO I

SINDICALES

ARTÍCULO 1. AUDIENCIA PARA LA COMISIÓN DE RECLAMOS: Los problemas que presentare la Comisión de Reclamos del Sindicato se atenderán ante todo por la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana de la Empresa; si la decisión de esta Dirección no fuere satisfactoria para el Sindicato, el asunto podrá ser presentado ante la Gerencia General.

PARÁGRAFO 1: La Gerencia General recibirá el día y hora que ella señale, al Presidente del Sindicato o a otro representante del mismo que sea de la sección a la cual correspondiere el reclamo, para tratar aquellos asuntos que presentados a la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana no hubieren sido satisfactoriamente resueltos por esta Dirección.

PARÁGRAFO 2: Cuando la reclamación se relacionare con el cumplimiento o aplicación de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la Comisión de Reclamos será adicionada con uno de los miembros del Sindicato que hubiere hecho parte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 2. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA: Al trabajador que desempeñe el cargo de Presidente del Sindicato, la Empresa le concederá para efecto de sus diligencias sindicales, permiso remunerado permanente a salario promedio por un (1) día hábil a la semana. La remuneración de este permiso se liquidará con base al promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado al directivo sindical la prima semestral de servicios en su

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

correspondiente período quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del directivo si por alguna circunstancia el salario promedio resultare inferior a su salario básico.

PARÁGRAFO: Además la Empresa concederá permiso remunerado en forma temporal al directivo sindical que le corresponda reemplazar al Presidente de la agremiación sindical exclusivamente en los siguientes casos: Incapacidad médica expedida por la EPS o ARL, vacaciones de carácter laboral y asistencia al Plenum o Congreso Nacional de la filial a la cual se encuentre afiliado **EL SINDICATO**. El permiso se concederá y remunerará en idéntica forma a lo estipulado para el Presidente del Sindicato.

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISION DE RECLAMOS: La Empresa reglamentará el permiso para los miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato de común acuerdo con la Junta Directiva del Sindicato. Cuando la Dirección Administrativa y de Gestión Humana cite a reunión a la Comisión de Reclamos del Sindicato, la empresa reconocerá dos (2) permisos a salario promedio para dos (2) directivos asistentes, siempre y cuando la reunión se efectúe en horas hábiles de trabajo de cada uno de los miembros de dicha comisión.

PARÁGRAFO 1: El salario para remunerar el permiso aquí pactado, será el salario promedio devengado por él (los) directivo(s) sindical(es) en la semana anterior a la fecha de la reunión de la Comisión de Reclamos del Sindicato.

PARÁGRAFO 2: La Comisión de Reclamos del Sindicato una vez llevado a cabo el debido proceso disciplinario, y si fuere el caso de no estar satisfecha por las decisiones en derecho aquí tomadas, podrá solicitar reunión con la Gerencia General para dirimir el reclamo planteado.

ARTÍCULO 4. AUXILIO SINDICAL: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa otorgará un auxilio al Sindicato por una vez anual equivalente a 3,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente); auxilio éste que dicha organización destinará para sus gastos administrativos y de representación, y que será pagadero por la empresa en los primeros noventa (90) días de cada año de la vigencia de ésta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.

PARÁGRAFO: La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a salario básico a los delegados del Sindicato que asistan a Congresos Departamentales y Nacionales de sus filiales. El número de delegados se ceñirá a lo dispuesto por la Ley (DECRETO 2655/54).

ARTÍCULO 5: **PAGO A NEGOCIADORES:** A los trabajadores de la empresa que conformen la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, **LA EMPRESA** les otorgará permiso remunerado a salario promedio completo durante los días acordados para las reuniones más un día adicional, sin que este permiso exceda los cinco (5) días hábiles de la semana, permiso que se concederá durante todas las etapas legales de la negociación.

PARÁGRAFO: La remuneración de este permiso se liquidará con base en el promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado a estos trabajadores la última prima semestral de servicios, quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del trabajador, si el salario promedio resultare inferior a éste.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

ARTÍCULO 6. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES: La Empresa con base en los estatutos del Sindicato, deducirá a los trabajadores la cuota completa estatutaria por los beneficios de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y las cuotas extraordinarias y multas que ordene el Sindicato por medio de su Asamblea General. La Junta Directiva del Sindicato, para efecto de las deducciones de las cuotas extraordinarias y multas, presentará la lista y el acta en lo pertinente de la Asamblea General, en donde se ordenaron las deducciones.

CAPITULO II

AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 7. AUXILIO DE HOSPITALIZACIÓN: Cuando por orden de la EPS correspondiente debiera hospitalizarse un trabajador, **LA EMPRESA** le completará el auxilio monetario por enfermedad al 100% (cien por ciento) del salario promedio que haya devengado en la semana inmediatamente anterior a la hospitalización.
Si el promedio resultare ser inferior al básico, **LA EMPRESA** garantiza el pago de este auxilio al salario básico del trabajador hospitalizado.

ARTÍCULO 8. AUXILIO PARA MEDICAMENTOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa reconocerá al trabajador un auxilio de 3,4 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por cada año de la vigencia de esta convención, destinado a la compra de medicamentos que necesiten sus padres, cónyuge o compañera permanente y los hijos legítimos o extramatrimoniales que dependieren económicamente de él y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO: El valor de éste auxilio será acumulable para el año o hasta por los años de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** esto en el evento en que el trabajador con derecho a él no haga uso del mismo.

ARTÍCULO 9. AUXILIO DE ANTEOJOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para la compra de lentes comunes consistente en el reconocimiento del 100% (cien por ciento) del valor de éstos cuantas veces el médico los prescriba. Así mismo otorgará por una sola vez al año durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** un auxilio para la compra de monturas comunes equivalente a 2,3 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente).
PARÁGRAFO: El auxilio de anteojos solo se otorgará cuando éstos hayan sido prescritos por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 10. AUXILIO DE DEFUNCIÓN: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa pagará la cantidad de 0,6 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) como auxilio de defunción en los siguientes casos:

a) Por muerte del cónyuge o compañera del trabajador

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

b) Por muerte del padre o madre del trabajador.
c) Por muerte de hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad.

Para tener derecho a este auxilio el trabajador deberá tener inscrita a su familia en la Empresa, la EPS o la Caja de Compensación Familiar. El auxilio se pagará previa presentación del registro civil de defunción correspondiente. En casos excepcionales y a juicio de **LA EMPRESA** podrá anticiparse el valor del auxilio en calidad de préstamo.

ARTÍCULO 11. AUXILIO DE ALIMENTACION: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados una suma diaria equivalente a 0,15 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por concepto de auxilio de almuerzo que serán reconocidos al trabajador siempre y cuando haya cumplido con la jornada laboral diaria. Este auxilio se reconocerá solamente por la jornada laboral comprendida de lunes a viernes de cada semana y por un máximo de 21 auxilios al mes.

ARTÍCULO 12. AUXILIO PENSION DE VEJEZ: Cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, tendrá derecho a un auxilio especial equivalente a Ochenta (80) días de su salario básico. Este auxilio se pagará por una sola vez, en el momento en que se produzca la inactividad laboral del trabajador. Así mismo cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, el hijo(s) que esté amparado en ese momento por alguna beca de escolaridad, continuará gozando de esta prestación hasta la terminación de su año escolar o el semestre académico que cursa.

ARTÍCULO 13: FONDO QUIRÚRGICO: Para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo de ayuda para gastos de intervenciones quirúrgicas y odontología, será de 8,0 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). La administración de este fondo estará a cargo de dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

PARÁGRAFO: Tendrán derecho a los beneficios de este fondo, el trabajador y sus familiares a que hace referencia el Artículo Octavo de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, EPS o Caja de Compensación Familiar.

CAPITULO III

ARTÍCULO 14. EDUCACIÓN: La Empresa para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** reconocerá los auxilios de educación de la siguiente forma:

a) Se otorgarán hasta seis (6) becas para estudios secundarios de hijos de los trabajadores no mayores de veintiuno (21) años. El valor de cada beca será equivalente a 0,8 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente), el valor se reconocerá por una sola vez al inicio del periodo académico una vez el trabajador presente el certificado que acredite al hijo (a) como estudiante de la institución educativa debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

b) Se otorgarán hasta nueve (9) becas para estudios Universitarios, Tecnológicos o Técnicos a nivel superior en entidades educativas debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación, para hijo (a) de trabajador no mayor de veintiuno (21) años. Queda entendido que de preferencia, estas becas se otorgarán para estudios universitarios y tecnológicos y sólo en el evento de que el cupo de aspirantes a estos niveles de formación no se llenare, se adjudicarán las becas restantes para estudios técnicos superiores. El valor de cada beca será equivalente a 0,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios tecnológicos o técnicos y de 0,9 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios universitarios. La beca se reconocerá al inicio del semestre previa presentación de los certificados y documentos académicos requeridos por la Empresa.

c) La Empresa reconocerá una (1) beca para cada facultad de la Universidad del Valle, esta beca comprenderá matrícula, pensión y un (1) texto por materia, previa presentación de la lista expedida por la Secretaría de la Universidad. No obstante lo aquí pactado, la Empresa podrá otorgar, si así lo considera conveniente, hasta dos becas por cada facultad de esta Universidad siempre y cuando el número de becas concedidas, no exceda en cantidad al número de facultades existentes en la Universidad.

PARÁGRAFO 1: Para obtener los beneficios de las becas para educación secundaria, técnica, tecnológica y universitarias será necesario:

a) Que el hijo del trabajador esté registrado como tal en la Empresa, la EPS. o en la Caja de Compensación Familiar y sea menor de veintiuno (21) años.
b) Certificado de matrícula académica y financiera.
c) Para ser beneficiario de la beca para secundaria el trabajador deberá presentarse el certificado emitido por la entidad educativa en la que conste la asistencia del alumno (hijo) y la aprobación de sus estudios en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2: Cuando el hijo del trabajador perdiere dos (2) años consecutivos, se perderá el derecho a la beca. Igualmente en caso de que por causa no justificada el alumno haya sido retirado del año lectivo o semestre académico, se perderá el derecho a recibir la beca de educación correspondiente al semestre o año siguiente, de acuerdo con la categoría de la beca.

PARÁGRAFO 3: Los hijos de los trabajadores que estuvieren disfrutando de una beca y perdieren el año, perderán el derecho a continuar disfrutando de ella.

PARÁGRAFO 4: Los beneficiarios de las becas universitarias, tecnológicas o técnicas a nivel superior estipuladas en el literal b) y c) de este Artículo perderán el derecho a la beca en los siguientes casos:

a) Cuando por causa no justificada el estudiante se haya retirado de sus estudios universitarios, tecnológicos o técnicos.
b) Cuando fuere expulsado de la universidad o institución educativa.
c) Cuando no pueda acreditar con certificado de la universidad o institución educativa su matrícula financiera y académica para el próximo semestre.
d) Cuando no pueda acreditar el estar a paz y salvo académicamente con todas las materias del semestre cursado.

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

PARÁGRAFO 5: La reglamentación complementaria y la adjudicación de las becas de secundaria, tecnológicas, técnicas y universitarias estarán a cargo de una comisión compuesta por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa.

ARTÍCULO 15. CARÁCTER DE NO SALARIO: Todos los auxilios consagrados en los capítulos II y III tendrán el carácter de tales y es entendido que no constituyen salario ni factor de salario en favor del trabajador para efectos de prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

CAPITULO IV
VIVIENDA

ARTÍCULO 16. FONDO ROTATORIO: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo rotatorio para vivienda se incrementara a la suma 85 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). Este fondo tiene como fin el otorgar préstamos a los trabajadores de la Empresa para ser invertidos en la adquisición de vivienda, reparaciones locativas de la misma, o compra de lote de terreno destinado a vivienda.
El fondo pertenece totalmente a la Empresa y será administrado directamente por tres (3) representantes de la Empresa con la intervención de dos (2) representantes del Sindicato.
PARÁGRAFO: Los requisitos para la concesión de estos préstamos y sus condiciones de plazo y pago serán los estipulados en el reglamento de préstamos de vivienda suscrito por la Empresa y su Sindicato, el cual se considera como parte integrante de este capítulo convencional.

CAPITULO V
PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 17. PRIMA DE VACACIONES: La Empresa pagará a cada trabajador una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de su salario básico.
PARÁGRAFO 1: Cuando el trabajador acumule vacaciones por exigencia de la Empresa, la prestación Convencional también será acumulable.
PARÁGRAFO 2: No habrá lugar al pago de esta prestación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

ARTÍCULO 18. PRIMA DE SERVICIOS EN CASO DE INCAPACIDAD MEDICA: Al trabajador que hubiere estado incapacitado por más de tres (3) meses continuos dentro del semestre por la EPS o ARL. correspondiente, la Empresa le reconocerá el 100% de la prima legal de servicios con el salario promedio devengado en el último semestre.
PARÁGRAFO: Si el promedio resultare ser inferior al básico la empresa garantiza el pago de esta prima al salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 19. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa pagará una prima de antigüedad en el mes de Diciembre, de la siguiente forma:

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

a) A los trabajadores que tuvieren dos (2) años de servicio y menos de tres (3) se les pagará diez (10) días de salario promedio.
b) A los trabajadores que tuvieren tres (3) años de servicio y menos de cinco (5) se les pagará catorce (14) días de salario promedio.
c) A los trabajadores que tuvieren cinco (5) años de servicio y menos de siete (7) se les pagará dieciocho (18) días de salario promedio.
d) A los trabajadores que tuvieren siete (7) años de servicio y menos de diez (10) se les pagará veinte (20) días de salario promedio.
e) A los trabajadores que tuvieren diez (10) años de servicio y menos de quince (15) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más cuatro (4) días de salario básico.
f) A los trabajadores que tuvieren quince (15) años de servicio y menos de veinte (20) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más ocho (8) días de salario básico.
g) A los trabajadores que tuvieren veinte (20) años de servicio y menos de veinticinco (25) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más once (11) días de salario básico.
h) A los trabajadores que tuvieren veinticinco (25) años de servicio y menos de treinta (30) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más doce (12) días de salario básico.
i) A los trabajadores que tuvieren treinta (30) años o más de servicio se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más trece (13) días de salario básico.

PARÁGRAFO: El tiempo de servicio se computará al 31 de Diciembre del año respectivo y el pago de la prestación se hará antes del 15 de Diciembre. El promedio salarial para el pago de esta prestación, será el devengado por el trabajador en el último semestre del año.

ARTÍCULO 20. CALZADO Y ROPA DE LABOR: La Empresa suministrará a todos sus trabajadores cada cuatro (4) meses, un (1) par de zapatos y un vestido de labor (camisa y pantalón), camisa que será de manga larga para los trabajadores de campo. Es entendido que esta prestación comprende la de Ley, es decir la estipulada en el Art. 7 de la Ley 11 de 1984. Art. 230 del CST.

PARÁGRAFO 1: La Empresa además de la dotación antes estipulada, dotará de una (1) capa, y un (1) par de botas de caucho a todos sus trabajadores que realicen labores de campo; así mismo, suministrará esta dotación al personal de vigilantes de campo, patios y planta interna a quienes dotará adicionalmente de un kepis o casco protector según lo requiera su sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa dotará de cuatro (4) limas a cada obrero de cultivo por una sola vez al año.

PARÁGRAFO 3:

a) Cuando la Empresa asigne labores de fumigación a sus trabajadores, dotará a éstos de un (1) delantal y un (1) par de guantes impermeables y una (1) careta con anjeo.
b) Cuando la Empresa asigne a sus trabajadores labores de riego por aspersión en turnos nocturnos, dotará a estos de un (1) overol impermeable.

Es entendido que los elementos a que aquí se hace referencia, se consideran como de trabajo y no como dotación, por lo tanto, el trabajador queda obligado a reintegrarlos al almacén de la Empresa una vez haya realizado la labor de fumigación o riego aquí estipulada.

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

CAPITULO VI
ESTABILIDAD, HORARIOS, ASCENSOS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO: Cuando la Empresa considere dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa pagará las siguientes indemnizaciones:

a) Ciento treinta (130) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año y menos de cinco 5) años de servicios, se le pagará ciento treinta (130) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios, pero menos de diez (10) años se le pagará ciento diez (110) días de salario por el primer año mas lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios se le pagará ciento cinco (105) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO: Es entendido que estas indemnizaciones comprenden las de Ley.

ARTÍCULO 22. ESTABILIDAD PARA TRABAJADORES ENFERMOS: La misma indemnización se pagará cuando la Empresa despidiere a un trabajador haciendo uso del numeral quince (15) de la letra A del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 23. ESTABILIDAD DURANTE LA SUSPENSIÓN DE LABORES DE CULTIVOS Y/O COSECHA, REPARACIÓN Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA: Cuando por las razones expuestas en este artículo se presentare suspensión de labores en la Empresa, ésta procederá en la siguiente forma:

a) Dará vacaciones al personal que tenga esta prestación cumplida.
b) Anticipará vacaciones al personal que tenga más de seis (6) meses de servicio. Se sobreentiende que este tiempo se computará para el personal que tenga menos de un (1) año de servicio en la empresa y aquel que tenga más de un (1) año para el último período pendiente de vacaciones.
c) Ocupará el personal necesario para efectuar las reparaciones de talleres, edificios y demás instalaciones de la Empresa.
d) Dará licencia no remunerada al personal que la solicite.
e) El resto del personal será ocupado en oficios varios propios de la empresa.
f) El personal que saliere a disfrutar de vacaciones una vez terminadas, regresará y será ocupado en oficios propios de la empresa.
g) La Empresa se reserva el derecho de dar vacaciones cumplidas y anticipadas, licencias o permisos al personal calificado que sea estrictamente necesario para efectuar reparaciones de la maquinaria existente en la Empresa.

ARTÍCULO 24. CONTRATOS: Los contratos que celebre la Empresa serán a término indefinido, salvo los casos de personal que deba contratarse para labores ocasionales o

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

transitorias para la ejecución de obras o labores determinadas y de personal técnico o altamente calificado.

ARTÍCULO 25. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: La Empresa no empleará a contratistas independientes para realizar labores habituales y/o permanentes en ninguna de sus secciones. Para los efectos de esta cláusula se entiende por labor habitual y/o permanente únicamente el cultivo y el transporte de caña de azúcar.
PARÁGRAFO 1: No obstante lo expuesto en el presente artículo, la Empresa queda en la expresa facultad de desarrollar las labores de: Siembra, Palazón, Despaje, Abono y Arranque de pasto a través de Contratistas Independientes, sin perjuicio de que estas labores puedan continuar siendo ejecutadas por el personal de planta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa garantizará la estabilidad al personal que viene laborando en operaciones de cultivo en la misma forma como lo ha hecho hasta ahora y el trabajador estará obligado a desempeñar esas labores.

ARTÍCULO 26. DESCARGOS DE TRABAJADORES: Cuando la Empresa considerare despedir a un trabajador alegando justa causa, antes de ello, le dará la oportunidad al trabajador de ser oído en descargos en presencia de dos (2) miembros del Sindicato.
PARÁGRAFO 1: Si después de producido el despido, la Empresa lo revocare, el trabajador afectado tendrá derecho al salario básico correspondiente al tiempo corrido entre el despido y la fecha de decisión de la empresa de reintegrarlo al trabajo.
PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa determine suspender a un trabajador deberá notificarle por escrito con cinco (5) días hábiles de anticipación acerca de la fecha en que deba cumplir la sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 27. TOLERANCIA DE RETRASOS AL TRABAJO: La Empresa dará una tolerancia de quince (15) minutos por mes, sobre las horas de entrada establecidas o que posteriormente estableciera y a treinta (30) minutos por mes la tolerancia para el personal ocupado en tres turnos.
PARÁGRAFO: En caso de retraso de un trabajador que deba recibir el puesto del que está trabajando, este último no podrá retirarse de él hasta que llegue quien deba reemplazarlo.

ARTÍCULO 28. VACANTES: Para llenar una vacante que se presentare, la Empresa tendrá en cuenta las aptitudes, antigüedad del trabajador y el concepto de la comisión de reclamos del Sindicato.

CAPITULO VII
VARIOS

ARTÍCULO 29. CONSULTA MÉDICA: La Empresa seguirá atendiendo la consulta médica a través de los médicos suministrados por las EPS o ARL o los que la Empresa señale y que garantice la atención a las siguientes personas:

a) Cónyuge o compañera del trabajador.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad y que dependan económicamente de él.
c) Padres del trabajador que dependan económicamente de él, previa comprobación.

PARÁGRAFO 1: Para que el grupo familiar del trabajador pueda ser beneficiario del servicio médico deberá estar debidamente inscrito como tal en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO 2: La Empresa reglamentará oyendo el concepto de la junta directiva del Sindicato, el servicio anterior, a fin de evitar que los casos urgentes se queden sin atención oportuna.

ARTÍCULO 30. INCAPACIDADES: Cuando la entidad de salud certifique la incapacidad a un trabajador por tres (3) días o menos ya sea por enfermedad general o accidente de trabajo, **LA EMPRESA** le pagará el salario básico completo durante los tres (3) primeros días.
Si la incapacidad fuere mayor de tres (3) días ésta se pagará conforme a las normas vigentes de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales).
PARÁGRAFO 1: A partir del cuarto (4) día la incapacidad se liquidará de acuerdo con el salario promedio devengado por el trabajador en la semana anterior a la fecha de iniciación de ésta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará pagando directamente al trabajador las incapacidades expedidas por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
PARÁGRAFO 3: La Empresa otorgará permiso remunerado a salario básico al trabajador que asista a la EPS o a la ARL a consulta programada con médicos especialistas mediante cita previa. El permiso remunerado a que aquí se hace referencia se otorgará siempre y cuando el trabajador una vez atendido por el médico, regrese a su trabajo a cumplir con un mínimo del 50% de su jornada laboral.

ARTÍCULO 31. PRESTAMOS PARA CALAMIDAD DOMESTICA: La Empresa continuará haciendo préstamos por calamidad doméstica, exigiendo la comprobación del hecho constitutivo de ella cuando lo considere conveniente.

ARTÍCULO 32. TRANSPORTE: La Empresa continuará prestando el servicio de transporte en la forma que lo está haciendo y de acuerdo con los horarios establecidos. En caso de daño de algún vehículo que obligare a retirarlo temporalmente del servicio, la Empresa contratará otro vehículo para reemplazarlo.
PARÁGRAFO: La ruta de vehículos será fijada en forma tal de acercar lo más posible al trabajador a su residencia, tanto en su viaje de venida a la Empresa, como en el de regreso a ella.

ARTÍCULO 33: ANTICIPOS DE CESANTÍAS: La Empresa pagará los anticipos de cesantías que sean aprobados de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, en un tiempo no mayor de sesenta (60) días de la fecha de solicitud a la Empresa de sus cesantías.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

PARÁGRAFO 1: En los meses de Enero y Diciembre de cada año, la Empresa no tramitará anticipos de cesantías.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará supervisando la correcta inversión de estos anticipos, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 2076 de 1967.
PARÁGRAFO 3: Los anticipos que se concedan, solo serán otorgados por una (1) sola vez al año al trabajador que los solicite mediante el cumplimiento de los requisitos de ley para estos casos.

ARTÍCULO 34. CÁRCEL DE MOTORISTAS: La Empresa cubrirá en un 100% los gastos de inscripción a la Casa Cárcel de choferes, de todos sus motoristas y tractoristas y el 70% del valor de las respectivas mensualidades. El 30% restante del valor de las mensualidades a cargo del trabajador se autoriza descontarlos de su nómina de salarios en un máximo de dos (2) cuotas iguales.

ARTÍCULO 35. DEFUNCIÓN DE TRABAJADORES: Al ocurrir el fallecimiento de algún trabajador, la Empresa dará en los términos de ley (Art. 57 Num. 6, del Código Sustantivo del Trabajo) la facilidad a los compañeros de éste, para asistir al sepelio, facilidad que incluirá el servicio de transporte con dos (2) buses por parte de la Empresa.

CAPITULO VIII
SALARIOS

SALARIOS - PRIMER AÑO DE VIGENCIA: Para el primer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2017, la Empresa incrementará todos los salarios básicos establecido en la convención anterior en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2017. Las tarifas de labores a destajo e incentivos, se incrementarán para este mismo año en igual porcentaje.

ARTÍCULO 36. BASICO MINIMO: El básico mínimo convencional superado el período de prueba será de Treinta y tres mil ciento cincuenta y cuatro pesos con noventa y tres centavos ($33.154,93).

ARTÍCULO 37. CARGOS CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

NOMBRE DEL CARGO	SALARIO BASICO MENSUAL
Trabajador de Campo	$ 994.674
Conductor	$ 1.205.386
Vigilante Conductor	$ 1.205.404
Vigilante Puesto Fijo – Patrullero	$ 1.094.261
Operario de Maquinaría Agrícola	$ 1.110.973

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

ARTÍCULO 38: OPERACIONES DE CULTIVO: Para las actividades operativas de cultivos se establecen las siguientes tarifas de acuerdo con la variable de pago establecida:

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Fumigada con tractor	Estas labores se trabajarán al día
Guadañada con tractor	Estas labores se trabajarán al día

LABORES MANUALES

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Abonamiento manual de suerte x Ha	$ 34.144,42

DESPAJE

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectómetro
Caña sin quemar x He	$ 3.559,14
Caña quemada x He	$ 1.787,46

SIEMBRA: POR PAQUETE DE 30 SEMILLAS POR 60 CMS DE LARGO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR
Corte de semilla por paquete	$ 447,49
Alce de semilla por paquete	$ 64,50
Acomodada de semilla x He	$ 1.173,02
Tapada de semilla x He	$ 1.900,69

RESIEMBRA Y DESAGUES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR UNIDAD
Boca surco para desaguar – Destajo	$ 243,26
Resiembra por macoyos o plántulas	$ 124,88
Resiembra por paquete con cajuela	$1.595,73
Resiembra por paquete sin cajuela	$ 1.122,92

ARTÍCULO 39. INCENTIVOS EN CULTIVO: El trabajador de campo que desempeñe la labor de bombero en puesto de bombeo, ganarán un incentivo de sesenta y cuatro pesos con cincuenta centavos ($64,50) por hora hombre trabajada.
PARÁGRAFO: Este incentivo se considera salario complementario y su valor será igual para la jornada diurna, nocturna o festiva.

ARTÍCULO 40. LIQUIDACIÓN VACACIONES: Para liquidar las vacaciones anuales se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el período correspondiente.

ARTÍCULO 41. SALARIOS SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO Y SEXTO AÑO:

a) Para el segundo año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2018, la Empresa

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2018.

b) Para el tercer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2019.

c) Para el cuarto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2020, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2020.

d) Para el quinto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2021, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2021.

e) Para el sexto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2022, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2022.

PARÁGRAFO 1: Queda entendido que sólo habrá un aumento de salarios por cada año de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.
PARÁGRAFO 2: En caso de presentarse prórroga automática una vez termine la vigencia de la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO,** se establece que el aumento de los salarios será en un porcentaje igual a lo pactado para el último año de vigencia de la misma.

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES DE CULTIVOS: Todos los trabajadores que laboren en la sección de campo en el cultivo de caña de azúcar y otros, recibirán su

Virsilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virsilio C
El Depositante

remuneración por el sistema de destajo y/o tarea si así lo requiere la Empresa, de acuerdo con lo aquí pactado.

CAPITULO IX
DURACIÓN Y OTROS

ARTÍCULO 43. VIGENCIA: La **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aquí suscrita regirá por seis (6) años contados a partir del 1o. de Enero del año 2.017, así:

A.	Vigencia del primer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2017
B.	Vigencia del segundo año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2018
C.	Vigencia del tercer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2019
D.	Vigencia del cuarto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2020
E.	Vigencia del quinto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2021
F.	Vigencia del sexto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2022

ARTÍCULO 44.- CONTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: De acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales y a lo estipulado en el artículo 6° de esta convención, los trabajadores deben aportar una cuota extraordinaria deducible de los primeros días del aumento del salario con destino al Sindicato, a la Federación y a la Confederación de Trabajadores a que pertenezca **EL SINDICATO**. Por consiguiente, los representantes de los trabajadores solicitan y autorizan a **LA EMPRESA** para que deduzca a sus trabajadores y a favor del sindicato, una cuota equivalente a los primeros quince (15) días del aumento salarial pactado para el primer período convencional.

CONSTANCIA

Las partes contratantes destacan el espíritu de amplia comprensión, mutuo respeto y franca armonía que presidió el curso de las negociaciones que hoy culminan.

En fe de lo expuesto, se firma en Santiago de Cali el día 07 de Diciembre del año Dos mil diez y seis (2016) en cuatro ejemplares del mismo tenor que se destinarán así:

- Uno para la Empresa.
- Uno para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce "SINTRAINDULCE" Subdirectiva Cali.
- Uno para la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Regional Valle del Cauca
- Uno para el Ministerio de Trabajo

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

POR MELENDEZ S.A.

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE "SINTRAINDULCE" SUBDIRECTIVA CALI.

COMISIÓN NEGOCIADORA

CARLOS ALBERTO GONZÁLEZ ARENAS

LUIS ALBERTO QUINTERO BARONA

CARLOS ALBERTO SILVA MOLINA

COMISIÓN NEGOCIADORA

VIRGILIO CARABALI CARABALI

WILLIAM MACIAS

EINAR LEON OTERO

POR CGT

ALBERTO GUZMAN GOMEZ

POR FEGTRAVALLE (CGT) - Seccional Valle

JOSE FERNANDO SANCHEZ MUÑOZ

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

MELENDEZ S.A.
NIT. 890.302.571-1

MINISTERIO DE TRABAJO
RADICADO:
FECHA: 21 DIC 2016
HORA: 10:11 AM
FOLIOS: 15

Santiago de Cali, Diciembre 20 de 2016

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA
GRUPO TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ciudad

Para efecto de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de los términos exigidos por el mismo, depositamos ante su Entidad en original y cuatro (4) ejemplares del mismo tenor, la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre **MELÉNDEZ S.A.** y el Sindicato Nacional del Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali, firmada el 07 de diciembre de 2.016 dentro de la Etapa de Arreglo Directo.

La convención objeto de depósito regirá por **Seis (06) años** los contratos de trabajo suscritos entre Meléndez S.A. y su personal de trabajadores sindicalizados, entiéndase esto el periodo comprendido del **1° de Enero de 2.017 al 31 de Diciembre de 2.022.**

Adjuntamos formulario de información concerniente a la convención, con destino a la Coordinación de Archivo Sindical.

21 DIC 2016
11:15 am

Atentamente,

HERMANN MURRLE ROJAS
C.C. 16.656.345
Segundo suplente del Gerente General
MELENDEZ S.A.

VIRGILIO CARABALI CARABALI
C.C. 4.637.403 De Buenos Aires (Cauca)
Presidente Sindicato Nacional de
Trabajadores de la Industria del Dulce
Subdirectiva Cali
Miembro Comisión Negociadora

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca el día 28 del mes de Noviembre del año 2016 siendo las 2:30 p.m., se reunieron en el Casino Antiguo de Meléndez S.A., los señores Carlos Alberto González Arenas, Carlos Alberto Silva Molina y Luis Alberto Quintero Barona en representación de la Empresa **MELÉNDEZ S.A.** en adelante **LA EMPRESA** y los señores Virgilio Carabalí Carabalí, Einar León Otero y William Macías miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali en adelante **EL SINDICATO,** asesorados por los señores Alberto Guzmán Gómez en representación de **CGT** y José Fernando Sanchez Muñoz en representación de **FEGTRAVALLE CGT**, todos con plenos poderes para negociar y obligarse, con el fin de elevar como en efecto se hace a **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** los acuerdos a que llegaron las partes dentro de la etapa de arreglo directo, sobre los puntos del pliego de peticiones presentado a la Empresa por los trabajadores por conducto de **EL SINDICATO.**

Esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** regirá los contratos de trabajo entre **MELÉNDEZ S.A**. y sus trabajadores para los años **2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022** constando de los siguientes acuerdos:

CAPITULO I

SINDICALES

ARTÍCULO 1. AUDIENCIA PARA LA COMISIÓN DE RECLAMOS: Los problemas que presentare la Comisión de Reclamos del Sindicato se atenderán ante todo por la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana de la Empresa; si la decisión de esta Dirección no fuere satisfactoria para el Sindicato, el asunto podrá ser presentado ante la Gerencia General.

PARÁGRAFO 1: La Gerencia General recibirá el día y hora que ella señale, al Presidente del Sindicato o a otro representante del mismo que sea de la sección a la cual correspondiere el reclamo, para tratar aquellos asuntos que presentados a la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana no hubieren sido satisfactoriamente resueltos por esta Dirección.

PARÁGRAFO 2: Cuando la reclamación se relacionare con el cumplimiento o aplicación de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la Comisión de Reclamos será adicionada con uno de los miembros del Sindicato que hubiere hecho parte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 2. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA: Al trabajador que desempeñe el cargo de Presidente del Sindicato, la Empresa le concederá para efecto de sus diligencias sindicales, permiso remunerado permanente a salario promedio por un (1) día hábil a la semana. La remuneración de este permiso se liquidará con base al promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado al directivo sindical la prima semestral de servicios en su

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

correspondiente período quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del directivo si por alguna circunstancia el salario promedio resultare inferior a su salario básico.

PARÁGRAFO: Además la Empresa concederá permiso remunerado en forma temporal al directivo sindical que le corresponda reemplazar al Presidente de la agremiación sindical exclusivamente en los siguientes casos: Incapacidad médica expedida por la EPS o ARL, vacaciones de carácter laboral y asistencia al Plenum o Congreso Nacional de la filial a la cual se encuentre afiliado **EL SINDICATO**. El permiso se concederá y remunerará en idéntica forma a lo estipulado para el Presidente del Sindicato.

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISION DE RECLAMOS: La Empresa reglamentará el permiso para los miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato de común acuerdo con la Junta Directiva del Sindicato. Cuando la Dirección Administrativa y de Gestión Humana cite a reunión a la Comisión de Reclamos del Sindicato, la empresa reconocerá dos (2) permisos a salario promedio para dos (2) directivos asistentes, siempre y cuando la reunión se efectúe en horas hábiles de trabajo de cada uno de los miembros de dicha comisión.

PARÁGRAFO 1: El salario para remunerar el permiso aquí pactado, será el salario promedio devengado por él (los) directivo(s) sindical(es) en la semana anterior a la fecha de la reunión de la Comisión de Reclamos del Sindicato.

PARÁGRAFO 2: La Comisión de Reclamos del Sindicato una vez llevado a cabo el debido proceso disciplinario, y si fuere el caso de no estar satisfecha por las decisiones en derecho aquí tomadas, podrá solicitar reunión con la Gerencia General para dirimir el reclamo planteado.

ARTÍCULO 4. AUXILIO SINDICAL: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa otorgará un auxilio al Sindicato por una vez anual equivalente a 3,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente); auxilio éste que dicha organización destinará para sus gastos administrativos y de representación, y que será pagadero por la empresa en los primeros noventa (90) días de cada año de la vigencia de ésta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.

PARÁGRAFO: La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a salario básico a los delegados del Sindicato que asistan a Congresos Departamentales y Nacionales de sus filiales. El número de delegados se ceñirá a lo dispuesto por la Ley (DECRETO 2655/54).

ARTÍCULO 5: PAGO A NEGOCIADORES: A los trabajadores de la empresa que conformen la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, **LA EMPRESA** les otorgará permiso remunerado a salario promedio completo durante los días acordados para las reuniones más un día adicional, sin que este permiso exceda los cinco (5) días hábiles de la semana, permiso que se concederá durante todas las etapas legales de la negociación.

PARÁGRAFO: La remuneración de este permiso se liquidará con base en el promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado a estos trabajadores la última prima semestral de servicios, quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del trabajador, si el salario promedio resultare inferior a éste.

Vitalio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Vitalio C
El Depositante

ARTÍCULO 6. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES: La Empresa con base en los estatutos del Sindicato, deducirá a los trabajadores la cuota completa estatutaria por los beneficios de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y las cuotas extraordinarias y multas que ordene el Sindicato por medio de su Asamblea General. La Junta Directiva del Sindicato, para efecto de las deducciones de las cuotas extraordinarias y multas, presentará la lista y el acta en lo pertinente de la Asamblea General, en donde se ordenaron las deducciones.

CAPITULO II

AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 7. AUXILIO DE HOSPITALIZACIÓN: Cuando por orden de la EPS correspondiente debiera hospitalizarse un trabajador, **LA EMPRESA** le completará el auxilio monetario por enfermedad al 100% (cien por ciento) del salario promedio que haya devengado en la semana inmediatamente anterior a la hospitalización.
Si el promedio resultare ser inferior al básico, **LA EMPRESA** garantiza el pago de este auxilio al salario básico del trabajador hospitalizado.

ARTÍCULO 8. AUXILIO PARA MEDICAMENTOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa reconocerá al trabajador un auxilio de 3,4 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por cada año de la vigencia de esta convención, destinado a la compra de medicamentos que necesiten sus padres, cónyuge o compañera permanente y los hijos legítimos o extramatrimoniales que dependieren económicamente de él y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO: El valor de éste auxilio será acumulable para el año o hasta por los años de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** esto en el evento en que el trabajador con derecho a él no haga uso del mismo.

ARTÍCULO 9. AUXILIO DE ANTEOJOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para la compra de lentes comunes consistente en el reconocimiento del 100% (cien por ciento) del valor de éstos cuantas veces el médico los prescriba. Así mismo otorgará por una sola vez al año durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** un auxilio para la compra de monturas comunes equivalente a 2,3 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente).
PARÁGRAFO: El auxilio de anteojos solo se otorgará cuando éstos hayan sido prescritos por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 10. AUXILIO DE DEFUNCIÓN: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa pagará la cantidad de 0,6 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) como auxilio de defunción en los siguientes casos:

a) Por muerte del cónyuge o compañera del trabajador

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

b) Por muerte del padre o madre del trabajador.
c) Por muerte de hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad.

Para tener derecho a este auxilio el trabajador deberá tener inscrita a su familia en la Empresa, la EPS o la Caja de Compensación Familiar. El auxilio se pagará previa presentación del registro civil de defunción correspondiente. En casos excepcionales y a juicio de **LA EMPRESA** podrá anticiparse el valor del auxilio en calidad de préstamo.

ARTÍCULO 11. AUXILIO DE ALIMENTACION: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados una suma diaria equivalente a 0,15 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por concepto de auxilio de almuerzo que serán reconocidos al trabajador siempre y cuando haya cumplido con la jornada laboral diaria. Este auxilio se reconocerá solamente por la jornada laboral comprendida de lunes a viernes de cada semana y por un máximo de 21 auxilios al mes.

ARTÍCULO 12. AUXILIO PENSION DE VEJEZ: Cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, tendrá derecho a un auxilio especial equivalente a Ochenta (80) días de su salario básico. Este auxilio se pagará por una sola vez, en el momento en que se produzca la inactividad laboral del trabajador. Así mismo cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, el hijo(s) que esté amparado en ese momento por alguna beca de escolaridad, continuará gozando de esta prestación hasta la terminación de su año escolar o el semestre académico que cursa.

ARTÍCULO 13: FONDO QUIRÚRGICO: Para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo de ayuda para gastos de intervenciones quirúrgicas y odontología, será de 8,0 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). La administración de este fondo estará a cargo de dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

PARÁGRAFO: Tendrán derecho a los beneficios de este fondo, el trabajador y sus familiares a que hace referencia el Artículo Octavo de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, EPS o Caja de Compensación Familiar.

CAPITULO III

ARTÍCULO 14. EDUCACIÓN: La Empresa para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** reconocerá los auxilios de educación de la siguiente forma:

a) Se otorgarán hasta seis (6) becas para estudios secundarios de hijos de los trabajadores no mayores de veintiuno (21) años. El valor de cada beca será equivalente a 0,8 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente), el valor se reconocerá por una sola vez al inicio del periodo académico una vez el trabajador presente el certificado que acredite al hijo (a) como estudiante de la institución educativa debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Virsilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virsilio C
El Depositante

b) Se otorgarán hasta nueve (9) becas para estudios Universitarios, Tecnológicos o Técnicos a nivel superior en entidades educativas debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación, para hijo (a) de trabajador no mayor de veintiuno (21) años. Queda entendido que de preferencia, estas becas se otorgarán para estudios universitarios y tecnológicos y sólo en el evento de que el cupo de aspirantes a estos niveles de formación no se llenare, se adjudicarán las becas restantes para estudios técnicos superiores. El valor de cada beca será equivalente a 0,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios tecnológicos o técnicos y de 0,9 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios universitarios. La beca se reconocerá al inicio del semestre previa presentación de los certificados y documentos académicos requeridos por la Empresa.

c) La Empresa reconocerá una (1) beca para cada facultad de la Universidad del Valle, esta beca comprenderá matrícula, pensión y un (1) texto por materia, previa presentación de la lista expedida por la Secretaría de la Universidad. No obstante lo aquí pactado, la Empresa podrá otorgar, si así lo considera conveniente, hasta dos becas por cada facultad de esta Universidad siempre y cuando el número de becas concedidas, no exceda en cantidad al número de facultades existentes en la Universidad.

PARÁGRAFO 1: Para obtener los beneficios de las becas para educación secundaria, técnica, tecnológica y universitarias será necesario:

a) Que el hijo del trabajador esté registrado como tal en la Empresa, la EPS. o en la Caja de Compensación Familiar y sea menor de veintiuno (21) años.
b) Certificado de matrícula académica y financiera.
c) Para ser beneficiario de la beca para secundaria el trabajador deberá presentarse el certificado emitido por la entidad educativa en la que conste la asistencia del alumno (hijo) y la aprobación de sus estudios en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2: Cuando el hijo del trabajador perdiere dos (2) años consecutivos, se perderá el derecho a la beca. Igualmente en caso de que por causa no justificada el alumno haya sido retirado del año lectivo o semestre académico, se perderá el derecho a recibir la beca de educación correspondiente al semestre o año siguiente, de acuerdo con la categoría de la beca.

PARÁGRAFO 3: Los hijos de los trabajadores que estuvieren disfrutando de una beca y perdieren el año, perderán el derecho a continuar disfrutando de ella.

PARÁGRAFO 4: Los beneficiarios de las becas universitarias, tecnológicas o técnicas a nivel superior estipuladas en el literal b) y c) de este Artículo perderán el derecho a la beca en los siguientes casos:

a) Cuando por causa no justificada el estudiante se haya retirado de sus estudios universitarios, tecnológicos o técnicos.
b) Cuando fuere expulsado de la universidad o institución educativa.
c) Cuando no pueda acreditar con certificado de la universidad o institución educativa su matrícula financiera y académica para el próximo semestre.
d) Cuando no pueda acreditar el estar a paz y salvo académicamente con todas las materias del semestre cursado.

Virsilio

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virsilio C
El Depositante

PARÁGRAFO 5: La reglamentación complementaria y la adjudicación de las becas de secundaria, tecnológicas, técnicas y universitarias estarán a cargo de una comisión compuesta por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa.

ARTÍCULO 15. CARÁCTER DE NO SALARIO: Todos los auxilios consagrados en los capítulos II y III tendrán el carácter de tales y es entendido que no constituyen salario ni factor de salario en favor del trabajador para efectos de prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

CAPITULO IV
VIVIENDA

ARTÍCULO 16. FONDO ROTATORIO: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo rotatorio para vivienda se incrementara a la suma 85 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). Este fondo tiene como fin el otorgar préstamos a los trabajadores de la Empresa para ser invertidos en la adquisición de vivienda, reparaciones locativas de la misma, o compra de lote de terreno destinado a vivienda.
El fondo pertenece totalmente a la Empresa y será administrado directamente por tres (3) representantes de la Empresa con la intervención de dos (2) representantes del Sindicato.
PARÁGRAFO: Los requisitos para la concesión de estos préstamos y sus condiciones de plazo y pago serán los estipulados en el reglamento de préstamos de vivienda suscrito por la Empresa y su Sindicato, el cual se considera como parte integrante de este capítulo convencional.

CAPITULO V
PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 17. PRIMA DE VACACIONES: La Empresa pagará a cada trabajador una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de su salario básico.
PARÁGRAFO 1: Cuando el trabajador acumule vacaciones por exigencia de la Empresa, la prestación Convencional también será acumulable.
PARÁGRAFO 2: No habrá lugar al pago de esta prestación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

ARTÍCULO 18. PRIMA DE SERVICIOS EN CASO DE INCAPACIDAD MEDICA: Al trabajador que hubiere estado incapacitado por más de tres (3) meses continuos dentro del semestre por la EPS o ARL. correspondiente, la Empresa le reconocerá el 100% de la prima legal de servicios con el salario promedio devengado en el último semestre.
PARÁGRAFO: Si el promedio resultare ser inferior al básico la empresa garantiza el pago de esta prima al salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 19. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa pagará una prima de antigüedad en el mes de Diciembre, de la siguiente forma:

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

a) A los trabajadores que tuvieren dos (2) años de servicio y menos de tres (3) se les pagará diez (10) días de salario promedio.
b) A los trabajadores que tuvieren tres (3) años de servicio y menos de cinco (5) se les pagará catorce (14) días de salario promedio.
c) A los trabajadores que tuvieren cinco (5) años de servicio y menos de siete (7) se les pagará dieciocho (18) días de salario promedio.
d) A los trabajadores que tuvieren siete (7) años de servicio y menos de diez (10) se les pagará veinte (20) días de salario promedio.
e) A los trabajadores que tuvieren diez (10) años de servicio y menos de quince (15) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más cuatro (4) días de salario básico.
f) A los trabajadores que tuvieren quince (15) años de servicio y menos de veinte (20) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más ocho (8) días de salario básico.
g) A los trabajadores que tuvieren veinte (20) años de servicio y menos de veinticinco (25) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más once (11) días de salario básico.
h) A los trabajadores que tuvieren veinticinco (25) años de servicio y menos de treinta (30) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más doce (12) días de salario básico.
i) A los trabajadores que tuvieren treinta (30) años o más de servicio se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más trece (13) días de salario básico.

PARÁGRAFO: El tiempo de servicio se computará al 31 de Diciembre del año respectivo y el pago de la prestación se hará antes del 15 de Diciembre. El promedio salarial para el pago de esta prestación, será el devengado por el trabajador en el último semestre del año.

ARTÍCULO 20. CALZADO Y ROPA DE LABOR: La Empresa suministrará a todos sus trabajadores cada cuatro (4) meses, un (1) par de zapatos y un vestido de labor (camisa y pantalón), camisa que será de manga larga para los trabajadores de campo. Es entendido que esta prestación comprende la de Ley, es decir la estipulada en el Art. 7 de la Ley 11 de 1984. Art. 230 del CST.

PARÁGRAFO 1: La Empresa además de la dotación antes estipulada, dotará de una (1) capa, y un (1) par de botas de caucho a todos sus trabajadores que realicen labores de campo; así mismo, suministrará esta dotación al personal de vigilantes de campo, patios y planta interna a quienes dotará adicionalmente de un kepis o casco protector según lo requiera su sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa dotará de cuatro (4) limas a cada obrero de cultivo por una sola vez al año.

PARÁGRAFO 3:

a) Cuando la Empresa asigne labores de fumigación a sus trabajadores, dotará a éstos de un (1) delantal y un (1) par de guantes impermeables y una (1) careta con anjeo.
b) Cuando la Empresa asigne a sus trabajadores labores de riego por aspersión en turnos nocturnos, dotará a estos de un (1) overol impermeable.

Es entendido que los elementos a que aquí se hace referencia, se consideran como de trabajo y no como dotación, por lo tanto, el trabajador queda obligado a reintegrarlos al almacén de la Empresa una vez haya realizado la labor de fumigación o riego aquí estipulada.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

CAPITULO VI
ESTABILIDAD, HORARIOS, ASCENSOS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO: Cuando la Empresa considere dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa pagará las siguientes indemnizaciones:

a) Ciento treinta (130) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año y menos de cinco 5) años de servicios, se le pagará ciento treinta (130) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios, pero menos de diez (10) años se le pagará ciento diez (110) días de salario por el primer año mas lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios se le pagará ciento cinco (105) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO: Es entendido que estas indemnizaciones comprenden las de Ley.

ARTÍCULO 22. ESTABILIDAD PARA TRABAJADORES ENFERMOS: La misma indemnización se pagará cuando la Empresa despidiere a un trabajador haciendo uso del numeral quince (15) de la letra A del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 23. ESTABILIDAD DURANTE LA SUSPENSIÓN DE LABORES DE CULTIVOS Y/O COSECHA, REPARACIÓN Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA: Cuando por las razones expuestas en este artículo se presentare suspensión de labores en la Empresa, ésta procederá en la siguiente forma:

a) Dará vacaciones al personal que tenga esta prestación cumplida.
b) Anticipará vacaciones al personal que tenga más de seis (6) meses de servicio. Se sobreentiende que este tiempo se computará para el personal que tenga menos de un (1) año de servicio en la empresa y aquel que tenga más de un (1) año para el último período pendiente de vacaciones.
c) Ocupará el personal necesario para efectuar las reparaciones de talleres, edificios y demás instalaciones de la Empresa.
d) Dará licencia no remunerada al personal que la solicite.
e) El resto del personal será ocupado en oficios varios propios de la empresa.
f) El personal que saliere a disfrutar de vacaciones una vez terminadas, regresará y será ocupado en oficios propios de la empresa.
g) La Empresa se reserva el derecho de dar vacaciones cumplidas y anticipadas, licencias o permisos al personal calificado que sea estrictamente necesario para efectuar reparaciones de la maquinaria existente en la Empresa.

ARTÍCULO 24. CONTRATOS: Los contratos que celebre la Empresa serán a término indefinido, salvo los casos de personal que deba contratarse para labores ocasionales o

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

transitorias para la ejecución de obras o labores determinadas y de personal técnico o altamente calificado.

ARTÍCULO 25. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: La Empresa no empleará a contratistas independientes para realizar labores habituales y/o permanentes en ninguna de sus secciones. Para los efectos de esta cláusula se entiende por labor habitual y/o permanente únicamente el cultivo y el transporte de caña de azúcar.
PARÁGRAFO 1: No obstante lo expuesto en el presente artículo, la Empresa queda en la expresa facultad de desarrollar las labores de: Siembra, Palazón, Despaje, Abono y Arranque de pasto a través de Contratistas Independientes, sin perjuicio de que estas labores puedan continuar siendo ejecutadas por el personal de planta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa garantizará la estabilidad al personal que viene laborando en operaciones de cultivo en la misma forma como lo ha hecho hasta ahora y el trabajador estará obligado a desempeñar esas labores.

ARTÍCULO 26. DESCARGOS DE TRABAJADORES: Cuando la Empresa considerare despedir a un trabajador alegando justa causa, antes de ello, le dará la oportunidad al trabajador de ser oído en descargos en presencia de dos (2) miembros del Sindicato.
PARÁGRAFO 1: Si después de producido el despido, la Empresa lo revocare, el trabajador afectado tendrá derecho al salario básico correspondiente al tiempo corrido entre el despido y la fecha de decisión de la empresa de reintegrarlo al trabajo.
PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa determine suspender a un trabajador deberá notificarle por escrito con cinco (5) días hábiles de anticipación acerca de la fecha en que deba cumplir la sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 27. TOLERANCIA DE RETRASOS AL TRABAJO: La Empresa dará una tolerancia de quince (15) minutos por mes, sobre las horas de entrada establecidas o que posteriormente estableciera y a treinta (30) minutos por mes la tolerancia para el personal ocupado en tres turnos.
PARÁGRAFO: En caso de retraso de un trabajador que deba recibir el puesto del que está trabajando, este último no podrá retirarse de él hasta que llegue quien deba reemplazarlo.

ARTÍCULO 28. VACANTES: Para llenar una vacante que se presentare, la Empresa tendrá en cuenta las aptitudes, antigüedad del trabajador y el concepto de la comisión de reclamos del Sindicato.

CAPITULO VII
VARIOS

ARTÍCULO 29. CONSULTA MÉDICA: La Empresa seguirá atendiendo la consulta médica a través de los médicos suministrados por las EPS o ARL o los que la Empresa señale y que garantice la atención a las siguientes personas:

a) Cónyuge o compañera del trabajador.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad y que dependan económicamente de él.
c) Padres del trabajador que dependan económicamente de él, previa comprobación.

PARÁGRAFO 1: Para que el grupo familiar del trabajador pueda ser beneficiario del servicio médico deberá estar debidamente inscrito como tal en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO 2: La Empresa reglamentará oyendo el concepto de la junta directiva del Sindicato, el servicio anterior, a fin de evitar que los casos urgentes se queden sin atención oportuna.

ARTÍCULO 30. INCAPACIDADES: Cuando la entidad de salud certifique la incapacidad a un trabajador por tres (3) días o menos ya sea por enfermedad general o accidente de trabajo, **LA EMPRESA** le pagará el salario básico completo durante los tres (3) primeros días.
Si la incapacidad fuere mayor de tres (3) días ésta se pagará conforme a las normas vigentes de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales).
PARÁGRAFO 1: A partir del cuarto (4) día la incapacidad se liquidará de acuerdo con el salario promedio devengado por el trabajador en la semana anterior a la fecha de iniciación de ésta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará pagando directamente al trabajador las incapacidades expedidas por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
PARÁGRAFO 3: La Empresa otorgará permiso remunerado a salario básico al trabajador que asista a la EPS o a la ARL a consulta programada con médicos especialistas mediante cita previa. El permiso remunerado a que aquí se hace referencia se otorgará siempre y cuando el trabajador una vez atendido por el médico, regrese a su trabajo a cumplir con un mínimo del 50% de su jornada laboral.

ARTÍCULO 31. PRESTAMOS PARA CALAMIDAD DOMESTICA: La Empresa continuará haciendo préstamos por calamidad doméstica, exigiendo la comprobación del hecho constitutivo de ella cuando lo considere conveniente.

ARTÍCULO 32. TRANSPORTE: La Empresa continuará prestando el servicio de transporte en la forma que lo está haciendo y de acuerdo con los horarios establecidos. En caso de daño de algún vehículo que obligare a retirarlo temporalmente del servicio, la Empresa contratará otro vehículo para reemplazarlo.
PARÁGRAFO: La ruta de vehículos será fijada en forma tal de acercar lo más posible al trabajador a su residencia, tanto en su viaje de venida a la Empresa, como en el de regreso a ella.

ARTÍCULO 33: ANTICIPOS DE CESANTÍAS: La Empresa pagará los anticipos de cesantías que sean aprobados de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, en un tiempo no mayor de sesenta (60) días de la fecha de solicitud a la Empresa de sus cesantías.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

PARÁGRAFO 1: En los meses de Enero y Diciembre de cada año, la Empresa no tramitará anticipos de cesantías.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará supervisando la correcta inversión de estos anticipos, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 2076 de 1967.
PARÁGRAFO 3: Los anticipos que se concedan, solo serán otorgados por una (1) sola vez al año al trabajador que los solicite mediante el cumplimiento de los requisitos de ley para estos casos.

ARTÍCULO 34. CÁRCEL DE MOTORISTAS: La Empresa cubrirá en un 100% los gastos de inscripción a la Casa Cárcel de choferes, de todos sus motoristas y tractoristas y el 70% del valor de las respectivas mensualidades. El 30% restante del valor de las mensualidades a cargo del trabajador se autoriza descontarlos de su nómina de salarios en un máximo de dos (2) cuotas iguales.

ARTÍCULO 35. DEFUNCIÓN DE TRABAJADORES: Al ocurrir el fallecimiento de algún trabajador, la Empresa dará en los términos de ley (Art. 57 Num. 6, del Código Sustantivo del Trabajo) la facilidad a los compañeros de éste, para asistir al sepelio, facilidad que incluirá el servicio de transporte con dos (2) buses por parte de la Empresa.

CAPITULO VIII
SALARIOS

SALARIOS - PRIMER AÑO DE VIGENCIA: Para el primer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2017, la Empresa incrementará todos los salarios básicos establecido en la convención anterior en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2017. Las tarifas de labores a destajo e incentivos, se incrementarán para este mismo año en igual porcentaje.

ARTÍCULO 36. BASICO MINIMO: El básico mínimo convencional superado el período de prueba será de Treinta y tres mil ciento cincuenta y cuatro pesos con noventa y tres centavos ($33.154,93).

ARTÍCULO 37. CARGOS CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

NOMBRE DEL CARGO	SALARIO BASICO MENSUAL
Trabajador de Campo	$ 994.674
Conductor	$ 1.205.386
Vigilante Conductor	$ 1.205.404
Vigilante Puesto Fijo – Patrullero	$ 1.094.261
Operario de Maquinaría Agrícola	$ 1.110.973

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

ARTÍCULO 38: OPERACIONES DE CULTIVO: Para las actividades operativas de cultivos se establecen las siguientes tarifas de acuerdo con la variable de pago establecida:

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Fumigada con tractor	Estas labores se trabajarán al día
Guadañada con tractor	Estas labores se trabajarán al día

LABORES MANUALES

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Abonamiento manual de suerte x Ha	$ 34.144,42

DESPAJE

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectómetro
Caña sin quemar x He	$ 3.559,14
Caña quemada x He	$ 1.787,46

SIEMBRA: POR PAQUETE DE 30 SEMILLAS POR 60 CMS DE LARGO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR
Corte de semilla por paquete	$ 447,49
Alce de semilla por paquete	$ 64,50
Acomodada de semilla x He	$ 1.173,02
Tapada de semilla x He	$ 1.900,69

RESIEMBRA Y DESAGUES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR UNIDAD
Boca surco para desaguar – Destajo	$ 243,26
Resiembra por macoyos o plántulas	$ 124,88
Resiembra por paquete con cajuela	$1.595,73
Resiembra por paquete sin cajuela	$ 1.122,92

ARTÍCULO 39. INCENTIVOS EN CULTIVO: El trabajador de campo que desempeñe la labor de bombero en puesto de bombeo, ganarán un incentivo de sesenta y cuatro pesos con cincuenta centavos ($64,50) por hora hombre trabajada.
PARÁGRAFO: Este incentivo se considera salario complementario y su valor será igual para la jornada diurna, nocturna o festiva.

ARTÍCULO 40. LIQUIDACIÓN VACACIONES: Para liquidar las vacaciones anuales se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el período correspondiente.

ARTÍCULO 41. SALARIOS SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO Y SEXTO AÑO:

a) Para el segundo año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2018, la Empresa

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2018.

b) Para el tercer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2019.

c) Para el cuarto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2020, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2020.

d) Para el quinto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2021, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2021.

e) Para el sexto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2022, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2022.

PARÁGRAFO 1: Queda entendido que sólo habrá un aumento de salarios por cada año de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.
PARÁGRAFO 2: En caso de presentarse prórroga automática una vez termine la vigencia de la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO,** se establece que el aumento de los salarios será en un porcentaje igual a lo pactado para el último año de vigencia de la misma.

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES DE CULTIVOS: Todos los trabajadores que laboren en la sección de campo en el cultivo de caña de azúcar y otros, recibirán su

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

remuneración por el sistema de destajo y/o tarea si así lo requiere la Empresa, de acuerdo con lo aquí pactado.

CAPITULO IX
DURACIÓN Y OTROS

ARTÍCULO 43. VIGENCIA: La **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aquí suscrita regirá por seis (6) años contados a partir del 1o. de Enero del año 2.017, así:

A.	Vigencia del primer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2017
B.	Vigencia del segundo año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2018
C.	Vigencia del tercer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2019
D.	Vigencia del cuarto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2020
E.	Vigencia del quinto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2021
F.	Vigencia del sexto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2022

ARTÍCULO 44.- CONTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: De acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales y a lo estipulado en el artículo 6° de esta convención, los trabajadores deben aportar una cuota extraordinaria deducible de los primeros días del aumento del salario con destino al Sindicato, a la Federación y a la Confederación de Trabajadores a que pertenezca **EL SINDICATO**. Por consiguiente, los representantes de los trabajadores solicitan y autorizan a **LA EMPRESA** para que deduzca a sus trabajadores y a favor del sindicato, una cuota equivalente a los primeros quince (15) días del aumento salarial pactado para el primer período convencional.

CONSTANCIA

Las partes contratantes destacan el espíritu de amplia comprensión, mutuo respeto y franca armonía que presidió el curso de las negociaciones que hoy culminan.

En fe de lo expuesto, se firma en Santiago de Cali el día 07 de Diciembre del año Dos mil diez y seis (2016) en cuatro ejemplares del mismo tenor que se destinarán así:

- Uno para la Empresa.
- Uno para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce "SINTRAINDULCE" Subdirectiva Cali.
- Uno para la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Regional Valle del Cauca
- Uno para el Ministerio de Trabajo

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

POR MELENDEZ S.A.

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE "SINTRAINDULCE" SUBDIRECTIVA CALI.

COMISIÓN NEGOCIADORA

CARLOS ALBERTO GONZÁLEZ ARENAS

LUIS ALBERTO QUINTERO BARONA

CARLOS ALBERTO SILVA MOLINA

COMISIÓN NEGOCIADORA

VIRGILIO CARABALI CARABALI

WILLIAM MACIAS

EINAR LEÓN OTERO

POR CGT

ALBERTO GUZMAN GOMEZ

POR FEGTRAVALLE (CGT) - Seccional Valle

JOSE FERNANDO SANCHEZ MUÑOZ

VIRGILIO C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

VIRGILIO C
El Depositante

MELENDEZ S.A.
NIT. 890.302.571-1

MINISTERIO DE TRABAJO
RADICADO:
FECHA: 21 DIC 2016
HORA: 10:11 AM
FOLIOS: 15

Santiago de Cali, Diciembre 20 de 2016

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA
GRUPO TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ciudad

Para efecto de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de los términos exigidos por el mismo, depositamos ante su Entidad en original y cuatro (4) ejemplares del mismo tenor, la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre **MELÉNDEZ S.A**. y el Sindicato Nacional del Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali, firmada el 07 de diciembre de 2.016 dentro de la Etapa de Arreglo Directo.

La convención objeto de depósito regirá por **Seis (06) años** los contratos de trabajo suscritos entre Meléndez S.A. y su personal de trabajadores sindicalizados, entiéndase esto el periodo comprendido del **1° de Enero de 2.017 al 31 de Diciembre de 2.022.**

Adjuntamos formulario de información concerniente a la convención, con destino a la Coordinación de Archivo Sindical.

Atentamente,

HERMANN MURRLE ROJAS
C.C. 16.656.345
Segundo suplente del Gerente General
MELENDEZ S.A.

VIRGILIO CARABALI CARABALI
C.C. 4.637.403 De Buenos Aires (Cauca)
Presidente Sindicato Nacional de
Trabajadores de la Industria del Dulce
Subdirectiva Cali
Miembro Comisión Negociadora

21 DIC 2016
RDO: 11:15 am

Calle 16 No. 100A - 123 PBX: 318 0505 Fax: 318 0525
Cali - Colombia

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca el día 28 del mes de Noviembre del año 2016 siendo las 2:30 p.m., se reunieron en el Casino Antiguo de Meléndez S.A., los señores Carlos Alberto González Arenas, Carlos Alberto Silva Molina y Luis Alberto Quintero Barona en representación de la Empresa **MELÉNDEZ S.A.** en adelante **LA EMPRESA** y los señores Virgilio Carabalí Carabalí, Einar León Otero y William Macías miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce **"SINTRAINDULCE"** Subdirectiva Cali en adelante **EL SINDICATO,** asesorados por los señores Alberto Guzmán Gómez en representación de **CGT** y José Fernando Sanchez Muñoz en representación de **FEGTRAVALLE CGT**, todos con plenos poderes para negociar y obligarse, con el fin de elevar como en efecto se hace a **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** los acuerdos a que llegaron las partes dentro de la etapa de arreglo directo, sobre los puntos del pliego de peticiones presentado a la Empresa por los trabajadores por conducto de **EL SINDICATO**.

Esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** regirá los contratos de trabajo entre **MELÉNDEZ S.A**. y sus trabajadores para los años **2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022** constando de los siguientes acuerdos:

CAPITULO I

SINDICALES

ARTÍCULO 1. AUDIENCIA PARA LA COMISIÓN DE RECLAMOS: Los problemas que presentare la Comisión de Reclamos del Sindicato se atenderán ante todo por la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana de la Empresa; si la decisión de esta Dirección no fuere satisfactoria para el Sindicato, el asunto podrá ser presentado ante la Gerencia General.

PARÁGRAFO 1: La Gerencia General recibirá el día y hora que ella señale, al Presidente del Sindicato o a otro representante del mismo que sea de la sección a la cual correspondiere el reclamo, para tratar aquellos asuntos que presentados a la Dirección Administrativa y de Gestión de Humana no hubieren sido satisfactoriamente resueltos por esta Dirección.

PARÁGRAFO 2: Cuando la reclamación se relacionare con el cumplimiento o aplicación de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la Comisión de Reclamos será adicionada con uno de los miembros del Sindicato que hubiere hecho parte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 2. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA: Al trabajador que desempeñe el cargo de Presidente del Sindicato, la Empresa le concederá para efecto de sus diligencias sindicales, permiso remunerado permanente a salario promedio por un (1) día hábil a la semana. La remuneración de este permiso se liquidará con base al promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado al directivo sindical la prima semestral de servicios en su

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

correspondiente período quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del directivo si por alguna circunstancia el salario promedio resultare inferior a su salario básico.
PARÁGRAFO: Además la Empresa concederá permiso remunerado en forma temporal al directivo sindical que le corresponda reemplazar al Presidente de la agremiación sindical exclusivamente en los siguientes casos: Incapacidad médica expedida por la EPS o ARL, vacaciones de carácter laboral y asistencia al Plenum o Congreso Nacional de la filial a la cual se encuentre afiliado **EL SINDICATO**. El permiso se concederá y remunerará en idéntica forma a lo estipulado para el Presidente del Sindicato.

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISION DE RECLAMOS: La Empresa reglamentará el permiso para los miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato de común acuerdo con la Junta Directiva del Sindicato. Cuando la Dirección Administrativa y de Gestión Humana cite a reunión a la Comisión de Reclamos del Sindicato, la empresa reconocerá dos (2) permisos a salario promedio para dos (2) directivos asistentes, siempre y cuando la reunión se efectúe en horas hábiles de trabajo de cada uno de los miembros de dicha comisión.
PARÁGRAFO 1: El salario para remunerar el permiso aquí pactado, será el salario promedio devengado por él (los) directivo(s) sindical(es) en la semana anterior a la fecha de la reunión de la Comisión de Reclamos del Sindicato.
PARÁGRAFO 2: La Comisión de Reclamos del Sindicato una vez llevado a cabo el debido proceso disciplinario, y si fuere el caso de no estar satisfecha por las decisiones en derecho aquí tomadas, podrá solicitar reunión con la Gerencia General para dirimir el reclamo planteado.

ARTÍCULO 4. AUXILIO SINDICAL: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa otorgará un auxilio al Sindicato por una vez anual equivalente a 3,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente); auxilio éste que dicha organización destinará para sus gastos administrativos y de representación, y que será pagadero por la empresa en los primeros noventa (90) días de cada año de la vigencia de ésta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.
PARÁGRAFO: La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a salario básico a los delegados del Sindicato que asistan a Congresos Departamentales y Nacionales de sus filiales. El número de delegados se ceñirá a lo dispuesto por la Ley (DECRETO 2655/54).

ARTÍCULO 5: PAGO A NEGOCIADORES: A los trabajadores de la empresa que conformen la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, **LA EMPRESA** les otorgará permiso remunerado a salario promedio completo durante los días acordados para las reuniones más un día adicional, sin que este permiso exceda los cinco (5) días hábiles de la semana, permiso que se concederá durante todas las etapas legales de la negociación.
PARÁGRAFO: La remuneración de este permiso se liquidará con base en el promedio salarial con el cual se haya liquidado y pagado a estos trabajadores la última prima semestral de servicios, quedando entendido que la empresa garantizará el pago del permiso al salario básico del trabajador, si el salario promedio resultare inferior a éste.

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

ARTÍCULO 6. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES: La Empresa con base en los estatutos del Sindicato, deducirá a los trabajadores la cuota completa estatutaria por los beneficios de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y las cuotas extraordinarias y multas que ordene el Sindicato por medio de su Asamblea General. La Junta Directiva del Sindicato, para efecto de las deducciones de las cuotas extraordinarias y multas, presentará la lista y el acta en lo pertinente de la Asamblea General, en donde se ordenaron las deducciones.

CAPITULO II

AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 7. AUXILIO DE HOSPITALIZACIÓN: Cuando por orden de la EPS correspondiente debiera hospitalizarse un trabajador, **LA EMPRESA** le completará el auxilio monetario por enfermedad al 100% (cien por ciento) del salario promedio que haya devengado en la semana inmediatamente anterior a la hospitalización.
Si el promedio resultare ser inferior al básico, **LA EMPRESA** garantiza el pago de este auxilio al salario básico del trabajador hospitalizado.

ARTÍCULO 8. AUXILIO PARA MEDICAMENTOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, la empresa reconocerá al trabajador un auxilio de 3,4 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por cada año de la vigencia de esta convención, destinado a la compra de medicamentos que necesiten sus padres, cónyuge o compañera permanente y los hijos legítimos o extramatrimoniales que dependieren económicamente de él y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO: El valor de éste auxilio será acumulable para el año o hasta por los años de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** esto en el evento en que el trabajador con derecho a él no haga uso del mismo.

ARTÍCULO 9. AUXILIO DE ANTEOJOS: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para la compra de lentes comunes consistente en el reconocimiento del 100% (cien por ciento) del valor de éstos cuantas veces el médico los prescriba. Así mismo otorgará por una sola vez al año durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** un auxilio para la compra de monturas comunes equivalente a 2,3 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente).
PARÁGRAFO: El auxilio de anteojos solo se otorgará cuando éstos hayan sido prescritos por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 10. AUXILIO DE DEFUNCIÓN: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa pagará la cantidad de 0,6 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) como auxilio de defunción en los siguientes casos:

a) Por muerte del cónyuge o compañera del trabajador

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Por muerte del padre o madre del trabajador.
c) Por muerte de hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad.

Para tener derecho a este auxilio el trabajador deberá tener inscrita a su familia en la Empresa, la EPS o la Caja de Compensación Familiar. El auxilio se pagará previa presentación del registro civil de defunción correspondiente. En casos excepcionales y a juicio de **LA EMPRESA** podrá anticiparse el valor del auxilio en calidad de préstamo.

ARTÍCULO 11. AUXILIO DE ALIMENTACION: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** la empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados una suma diaria equivalente a 0,15 SMDLV (Salario Mínimo Diario Legal Vigente) por concepto de auxilio de almuerzo que serán reconocidos al trabajador siempre y cuando haya cumplido con la jornada laboral diaria. Este auxilio se reconocerá solamente por la jornada laboral comprendida de lunes a viernes de cada semana y por un máximo de 21 auxilios al mes.

ARTÍCULO 12. AUXILIO PENSION DE VEJEZ: Cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, tendrá derecho a un auxilio especial equivalente a Ochenta (80) días de su salario básico. Este auxilio se pagará por una sola vez, en el momento en que se produzca la inactividad laboral del trabajador. Así mismo cuando el trabajador salga a disfrutar de su pensión de vejez, el hijo(s) que esté amparado en ese momento por alguna beca de escolaridad, continuará gozando de esta prestación hasta la terminación de su año escolar o el semestre académico que cursa.

ARTÍCULO 13: FONDO QUIRÚRGICO: Para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo de ayuda para gastos de intervenciones quirúrgicas y odontología, será de 8,0 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). La administración de este fondo estará a cargo de dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

PARÁGRAFO: Tendrán derecho a los beneficios de este fondo, el trabajador y sus familiares a que hace referencia el Artículo Octavo de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** y que estén debidamente inscritos como tales en la Empresa, EPS o Caja de Compensación Familiar.

CAPITULO III

ARTÍCULO 14. EDUCACIÓN: La Empresa para cada año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** reconocerá los auxilios de educación de la siguiente forma:

a) Se otorgarán hasta seis (6) becas para estudios secundarios de hijos de los trabajadores no mayores de veintiuno (21) años. El valor de cada beca será equivalente a 0,8 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente), el valor se reconocerá por una sola vez al inicio del periodo académico una vez el trabajador presente el certificado que acredite al hijo (a) como estudiante de la institución educativa debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

b) Se otorgarán hasta nueve (9) becas para estudios Universitarios, Tecnológicos o Técnicos a nivel superior en entidades educativas debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación, para hijo (a) de trabajador no mayor de veintiuno (21) años. Queda entendido que de preferencia, estas becas se otorgarán para estudios universitarios y tecnológicos y sólo en el evento de que el cupo de aspirantes a estos niveles de formación no se llenare, se adjudicarán las becas restantes para estudios técnicos superiores. El valor de cada beca será equivalente a 0,5 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios tecnológicos o técnicos y de 0,9 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) por semestre para estudios universitarios. La beca se reconocerá al inicio del semestre previa presentación de los certificados y documentos académicos requeridos por la Empresa.

c) La Empresa reconocerá una (1) beca para cada facultad de la Universidad del Valle, esta beca comprenderá matrícula, pensión y un (1) texto por materia, previa presentación de la lista expedida por la Secretaría de la Universidad. No obstante lo aquí pactado, la Empresa podrá otorgar, si así lo considera conveniente, hasta dos becas por cada facultad de esta Universidad siempre y cuando el número de becas concedidas, no exceda en cantidad al número de facultades existentes en la Universidad.

PARÁGRAFO 1: Para obtener los beneficios de las becas para educación secundaria, técnica, tecnológica y universitarias será necesario:

a) Que el hijo del trabajador esté registrado como tal en la Empresa, la EPS. o en la Caja de Compensación Familiar y sea menor de veintiuno (21) años.
b) Certificado de matrícula académica y financiera.
c) Para ser beneficiario de la beca para secundaria el trabajador deberá presentarse el certificado emitido por la entidad educativa en la que conste la asistencia del alumno (hijo) y la aprobación de sus estudios en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2: Cuando el hijo del trabajador perdiere dos (2) años consecutivos, se perderá el derecho a la beca. Igualmente en caso de que por causa no justificada el alumno haya sido retirado del año lectivo o semestre académico, se perderá el derecho a recibir la beca de educación correspondiente al semestre o año siguiente, de acuerdo con la categoría de la beca.

PARÁGRAFO 3: Los hijos de los trabajadores que estuvieren disfrutando de una beca y perdieren el año, perderán el derecho a continuar disfrutando de ella.

PARÁGRAFO 4: Los beneficiarios de las becas universitarias, tecnológicas o técnicas a nivel superior estipuladas en el literal b) y c) de este Artículo perderán el derecho a la beca en los siguientes casos:

a) Cuando por causa no justificada el estudiante se haya retirado de sus estudios universitarios, tecnológicos o técnicos.
b) Cuando fuere expulsado de la universidad o institución educativa.
c) Cuando no pueda acreditar con certificado de la universidad o institución educativa su matrícula financiera y académica para el próximo semestre.
d) Cuando no pueda acreditar el estar a paz y salvo académicamente con todas las materias del semestre cursado.

Virsilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virsilio C
El Depositante

PARÁGRAFO 5: La reglamentación complementaria y la adjudicación de las becas de secundaria, tecnológicas, técnicas y universitarias estarán a cargo de una comisión compuesta por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa.

ARTÍCULO 15. CARÁCTER DE NO SALARIO: Todos los auxilios consagrados en los capítulos II y III tendrán el carácter de tales y es entendido que no constituyen salario ni factor de salario en favor del trabajador para efectos de prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

CAPITULO IV
VIVIENDA

ARTÍCULO 16. FONDO ROTATORIO: Durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el fondo rotatorio para vivienda se incrementara a la suma 85 SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). Este fondo tiene como fin el otorgar préstamos a los trabajadores de la Empresa para ser invertidos en la adquisición de vivienda, reparaciones locativas de la misma, o compra de lote de terreno destinado a vivienda.
El fondo pertenece totalmente a la Empresa y será administrado directamente por tres (3) representantes de la Empresa con la intervención de dos (2) representantes del Sindicato.
PARÁGRAFO: Los requisitos para la concesión de estos préstamos y sus condiciones de plazo y pago serán los estipulados en el reglamento de préstamos de vivienda suscrito por la Empresa y su Sindicato, el cual se considera como parte integrante de este capítulo convencional.

CAPITULO V
PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 17. PRIMA DE VACACIONES: La Empresa pagará a cada trabajador una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de su salario básico.
PARÁGRAFO 1: Cuando el trabajador acumule vacaciones por exigencia de la Empresa, la prestación Convencional también será acumulable.
PARÁGRAFO 2: No habrá lugar al pago de esta prestación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

ARTÍCULO 18. PRIMA DE SERVICIOS EN CASO DE INCAPACIDAD MEDICA: Al trabajador que hubiere estado incapacitado por más de tres (3) meses continuos dentro del semestre por la EPS o ARL. correspondiente, la Empresa le reconocerá el 100% de la prima legal de servicios con el salario promedio devengado en el último semestre.
PARÁGRAFO: Si el promedio resultare ser inferior al básico la empresa garantiza el pago de esta prima al salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 19. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa pagará una prima de antigüedad en el mes de Diciembre, de la siguiente forma:

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

a) A los trabajadores que tuvieren dos (2) años de servicio y menos de tres (3) se les pagará diez (10) días de salario promedio.
b) A los trabajadores que tuvieren tres (3) años de servicio y menos de cinco (5) se les pagará catorce (14) días de salario promedio.
c) A los trabajadores que tuvieren cinco (5) años de servicio y menos de siete (7) se les pagará dieciocho (18) días de salario promedio.
d) A los trabajadores que tuvieren siete (7) años de servicio y menos de diez (10) se les pagará veinte (20) días de salario promedio.
e) A los trabajadores que tuvieren diez (10) años de servicio y menos de quince (15) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más cuatro (4) días de salario básico.
f) A los trabajadores que tuvieren quince (15) años de servicio y menos de veinte (20) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más ocho (8) días de salario básico.
g) A los trabajadores que tuvieren veinte (20) años de servicio y menos de veinticinco (25) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más once (11) días de salario básico.
h) A los trabajadores que tuvieren veinticinco (25) años de servicio y menos de treinta (30) se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más doce (12) días de salario básico.
i) A los trabajadores que tuvieren treinta (30) años o más de servicio se les pagará veinte (20) días de salario promedio, más trece (13) días de salario básico.

PARÁGRAFO: El tiempo de servicio se computará al 31 de Diciembre del año respectivo y el pago de la prestación se hará antes del 15 de Diciembre. El promedio salarial para el pago de esta prestación, será el devengado por el trabajador en el último semestre del año.

ARTÍCULO 20. CALZADO Y ROPA DE LABOR: La Empresa suministrará a todos sus trabajadores cada cuatro (4) meses, un (1) par de zapatos y un vestido de labor (camisa y pantalón), camisa que será de manga larga para los trabajadores de campo. Es entendido que esta prestación comprende la de Ley, es decir la estipulada en el Art. 7 de la Ley 11 de 1984. Art. 230 del CST.

PARÁGRAFO 1: La Empresa además de la dotación antes estipulada, dotará de una (1) capa, y un (1) par de botas de caucho a todos sus trabajadores que realicen labores de campo; así mismo, suministrará esta dotación al personal de vigilantes de campo, patios y planta interna a quienes dotará adicionalmente de un kepis o casco protector según lo requiera su sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa dotará de cuatro (4) limas a cada obrero de cultivo por una sola vez al año.

PARÁGRAFO 3:

a) Cuando la Empresa asigne labores de fumigación a sus trabajadores, dotará a éstos de un (1) delantal y un (1) par de guantes impermeables y una (1) careta con anjeo.
b) Cuando la Empresa asigne a sus trabajadores labores de riego por aspersión en turnos nocturnos, dotará a estos de un (1) overol impermeable.

Es entendido que los elementos a que aquí se hace referencia, se consideran como de trabajo y no como dotación, por lo tanto, el trabajador queda obligado a reintegrarlos al almacén de la Empresa una vez haya realizado la labor de fumigación o riego aquí estipulada.

Virsilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virsilio C
El Depositante

CAPITULO VI
ESTABILIDAD, HORARIOS, ASCENSOS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO: Cuando la Empresa considere dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa pagará las siguientes indemnizaciones:

a) Ciento treinta (130) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año y menos de cinco 5) años de servicios, se le pagará ciento treinta (130) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios, pero menos de diez (10) años se le pagará ciento diez (110) días de salario por el primer año mas lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.
d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios se le pagará ciento cinco (105) días de salario por el primer año más lo estipulado por la ley por cada año posterior al primero y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO: Es entendido que estas indemnizaciones comprenden las de Ley.

ARTÍCULO 22. ESTABILIDAD PARA TRABAJADORES ENFERMOS: La misma indemnización se pagará cuando la Empresa despidiere a un trabajador haciendo uso del numeral quince (15) de la letra A del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 23. ESTABILIDAD DURANTE LA SUSPENSIÓN DE LABORES DE CULTIVOS Y/O COSECHA, REPARACIÓN Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA: Cuando por las razones expuestas en este artículo se presentare suspensión de labores en la Empresa, ésta procederá en la siguiente forma:

a) Dará vacaciones al personal que tenga esta prestación cumplida.
b) Anticipará vacaciones al personal que tenga más de seis (6) meses de servicio. Se sobreentiende que este tiempo se computará para el personal que tenga menos de un (1) año de servicio en la empresa y aquel que tenga más de un (1) año para el último período pendiente de vacaciones.
c) Ocupará el personal necesario para efectuar las reparaciones de talleres, edificios y demás instalaciones de la Empresa.
d) Dará licencia no remunerada al personal que la solicite.
e) El resto del personal será ocupado en oficios varios propios de la empresa.
f) El personal que saliere a disfrutar de vacaciones una vez terminadas, regresará y será ocupado en oficios propios de la empresa.
g) La Empresa se reserva el derecho de dar vacaciones cumplidas y anticipadas, licencias o permisos al personal calificado que sea estrictamente necesario para efectuar reparaciones de la maquinaria existente en la Empresa.

ARTÍCULO 24. CONTRATOS: Los contratos que celebre la Empresa serán a término indefinido, salvo los casos de personal que deba contratarse para labores ocasionales o

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

transitorias para la ejecución de obras o labores determinadas y de personal técnico o altamente calificado.

ARTÍCULO 25. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: La Empresa no empleará a contratistas independientes para realizar labores habituales y/o permanentes en ninguna de sus secciones. Para los efectos de esta cláusula se entiende por labor habitual y/o permanente únicamente el cultivo y el transporte de caña de azúcar.
PARÁGRAFO 1: No obstante lo expuesto en el presente artículo, la Empresa queda en la expresa facultad de desarrollar las labores de: Siembra, Palazón, Despaje, Abono y Arranque de pasto a través de Contratistas Independientes, sin perjuicio de que estas labores puedan continuar siendo ejecutadas por el personal de planta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa garantizará la estabilidad al personal que viene laborando en operaciones de cultivo en la misma forma como lo ha hecho hasta ahora y el trabajador estará obligado a desempeñar esas labores.

ARTÍCULO 26. DESCARGOS DE TRABAJADORES: Cuando la Empresa considerare despedir a un trabajador alegando justa causa, antes de ello, le dará la oportunidad al trabajador de ser oído en descargos en presencia de dos (2) miembros del Sindicato.
PARÁGRAFO 1: Si después de producido el despido, la Empresa lo revocare, el trabajador afectado tendrá derecho al salario básico correspondiente al tiempo corrido entre el despido y la fecha de decisión de la empresa de reintegrarlo al trabajo.
PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa determine suspender a un trabajador deberá notificarle por escrito con cinco (5) días hábiles de anticipación acerca de la fecha en que deba cumplir la sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 27. TOLERANCIA DE RETRASOS AL TRABAJO: La Empresa dará una tolerancia de quince (15) minutos por mes, sobre las horas de entrada establecidas o que posteriormente estableciera y a treinta (30) minutos por mes la tolerancia para el personal ocupado en tres turnos.
PARÁGRAFO: En caso de retraso de un trabajador que deba recibir el puesto del que está trabajando, este último no podrá retirarse de él hasta que llegue quien deba reemplazarlo.

ARTÍCULO 28. VACANTES: Para llenar una vacante que se presentare, la Empresa tendrá en cuenta las aptitudes, antigüedad del trabajador y el concepto de la comisión de reclamos del Sindicato.

CAPITULO VII
VARIOS

ARTÍCULO 29. CONSULTA MÉDICA: La Empresa seguirá atendiendo la consulta médica a través de los médicos suministrados por las EPS o ARL o los que la Empresa señale y que garantice la atención a las siguientes personas:

a) Cónyuge o compañera del trabajador.

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

b) Hijos legítimos o extramatrimoniales del trabajador menores de 21 años de edad y que dependan económicamente de él.
c) Padres del trabajador que dependan económicamente de él, previa comprobación.

PARÁGRAFO 1: Para que el grupo familiar del trabajador pueda ser beneficiario del servicio médico deberá estar debidamente inscrito como tal en la Empresa, la EPS o Caja de Compensación Familiar.
PARÁGRAFO 2: La Empresa reglamentará oyendo el concepto de la junta directiva del Sindicato, el servicio anterior, a fin de evitar que los casos urgentes se queden sin atención oportuna.

ARTÍCULO 30. INCAPACIDADES: Cuando la entidad de salud certifique la incapacidad a un trabajador por tres (3) días o menos ya sea por enfermedad general o accidente de trabajo, **LA EMPRESA** le pagará el salario básico completo durante los tres (3) primeros días.
Si la incapacidad fuere mayor de tres (3) días ésta se pagará conforme a las normas vigentes de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales).
PARÁGRAFO 1: A partir del cuarto (4) día la incapacidad se liquidará de acuerdo con el salario promedio devengado por el trabajador en la semana anterior a la fecha de iniciación de ésta.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará pagando directamente al trabajador las incapacidades expedidas por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
PARÁGRAFO 3: La Empresa otorgará permiso remunerado a salario básico al trabajador que asista a la EPS o a la ARL a consulta programada con médicos especialistas mediante cita previa. El permiso remunerado a que aquí se hace referencia se otorgará siempre y cuando el trabajador una vez atendido por el médico, regrese a su trabajo a cumplir con un mínimo del 50% de su jornada laboral.

ARTÍCULO 31. PRESTAMOS PARA CALAMIDAD DOMESTICA: La Empresa continuará haciendo préstamos por calamidad doméstica, exigiendo la comprobación del hecho constitutivo de ella cuando lo considere conveniente.

ARTÍCULO 32. TRANSPORTE: La Empresa continuará prestando el servicio de transporte en la forma que lo está haciendo y de acuerdo con los horarios establecidos. En caso de daño de algún vehículo que obligare a retirarlo temporalmente del servicio, la Empresa contratará otro vehículo para reemplazarlo.
PARÁGRAFO: La ruta de vehículos será fijada en forma tal de acercar lo más posible al trabajador a su residencia, tanto en su viaje de venida a la Empresa, como en el de regreso a ella.

ARTÍCULO 33: ANTICIPOS DE CESANTÍAS: La Empresa pagará los anticipos de cesantías que sean aprobados de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, en un tiempo no mayor de sesenta (60) días de la fecha de solicitud a la Empresa de sus cesantías.

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

PARÁGRAFO 1: En los meses de Enero y Diciembre de cada año, la Empresa no tramitará anticipos de cesantías.
PARÁGRAFO 2: La Empresa continuará supervisando la correcta inversión de estos anticipos, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 2076 de 1967.
PARÁGRAFO 3: Los anticipos que se concedan, solo serán otorgados por una (1) sola vez al año al trabajador que los solicite mediante el cumplimiento de los requisitos de ley para estos casos.

ARTÍCULO 34. CÁRCEL DE MOTORISTAS: La Empresa cubrirá en un 100% los gastos de inscripción a la Casa Cárcel de choferes, de todos sus motoristas y tractoristas y el 70% del valor de las respectivas mensualidades. El 30% restante del valor de las mensualidades a cargo del trabajador se autoriza descontarlos de su nómina de salarios en un máximo de dos (2) cuotas iguales.

ARTÍCULO 35. DEFUNCIÓN DE TRABAJADORES: Al ocurrir el fallecimiento de algún trabajador, la Empresa dará en los términos de ley (Art. 57 Num. 6, del Código Sustantivo del Trabajo) la facilidad a los compañeros de éste, para asistir al sepelio, facilidad que incluirá el servicio de transporte con dos (2) buses por parte de la Empresa.

CAPITULO VIII
SALARIOS

SALARIOS - PRIMER AÑO DE VIGENCIA: Para el primer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2017, la Empresa incrementará todos los salarios básicos establecido en la convención anterior en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2017. Las tarifas de labores a destajo e incentivos, se incrementarán para este mismo año en igual porcentaje.

ARTÍCULO 36. BASICO MINIMO: El básico mínimo convencional superado el período de prueba será de Treinta y tres mil ciento cincuenta y cuatro pesos con noventa y tres centavos ($33.154,93).

ARTÍCULO 37. CARGOS CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

NOMBRE DEL CARGO	SALARIO BASICO MENSUAL
Trabajador de Campo	$ 994.674
Conductor	$ 1.205.386
Vigilante Conductor	$ 1.205.404
Vigilante Puesto Fijo – Patrullero	$ 1.094.261
Operario de Maquinaría Agrícola	$ 1.110.973

Virgilio C

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

Virgilio C
El Depositante

ARTÍCULO 38: OPERACIONES DE CULTIVO: Para las actividades operativas de cultivos se establecen las siguientes tarifas de acuerdo con la variable de pago establecida:

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Fumigada con tractor	Estas labores se trabajarán al día
Guadañada con tractor	Estas labores se trabajarán al día

LABORES MANUALES

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectárea
Abonamiento manual de suerte x Ha	$ 34.144,42

DESPAJE

NOMBRE DE LA LABOR	Valor Unitario Hectómetro
Caña sin quemar x He	$ 3.559,14
Caña quemada x He	$ 1.787,46

SIEMBRA: POR PAQUETE DE 30 SEMILLAS POR 60 CMS DE LARGO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR
Corte de semilla por paquete	$ 447,49
Alce de semilla por paquete	$ 64,50
Acomodada de semilla x He	$ 1.173,02
Tapada de semilla x He	$ 1.900,69

RESIEMBRA Y DESAGUES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR UNIDAD
Boca surco para desaguar – Destajo	$ 243,26
Resiembra por macoyos o plántulas	$ 124,88
Resiembra por paquete con cajuela	$1.595,73
Resiembra por paquete sin cajuela	$ 1.122,92

ARTÍCULO 39. INCENTIVOS EN CULTIVO: El trabajador de campo que desempeñe la labor de bombero en puesto de bombeo, ganarán un incentivo de sesenta y cuatro pesos con cincuenta centavos ($64,50) por hora hombre trabajada.
PARÁGRAFO: Este incentivo se considera salario complementario y su valor será igual para la jornada diurna, nocturna o festiva.

ARTÍCULO 40. LIQUIDACIÓN VACACIONES: Para liquidar las vacaciones anuales se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el período correspondiente.

ARTÍCULO 41. SALARIOS SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO Y SEXTO AÑO:

a) Para el segundo año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2018, la Empresa

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2018.

b) Para el tercer año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2019.

c) Para el cuarto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2020, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 0,75 puntos y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2020.

d) Para el quinto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2021, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al mayor valor existente entre el correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 1.0 punto y el porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2021.

e) Para el sexto año de vigencia de esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, o sea el comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2022, la Empresa incrementará todos los básicos, incentivos y destajos aquí pactados, en un porcentaje igual al porcentaje de incremento que establezca el Gobierno Nacional como aumento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2022.

PARÁGRAFO 1: Queda entendido que sólo habrá un aumento de salarios por cada año de vigencia de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.
PARÁGRAFO 2: En caso de presentarse prórroga automática una vez termine la vigencia de la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO,** se establece que el aumento de los salarios será en un porcentaje igual a lo pactado para el último año de vigencia de la misma.

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES DE CULTIVOS: Todos los trabajadores que laboren en la sección de campo en el cultivo de caña de azúcar y otros, recibirán su

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

remuneración por el sistema de destajo y/o tarea si así lo requiere la Empresa, de acuerdo con lo aquí pactado.

CAPITULO IX
DURACIÓN Y OTROS

ARTÍCULO 43. VIGENCIA: La **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aquí suscrita regirá por seis (6) años contados a partir del 1o. de Enero del año 2.017, así:

A. Vigencia del primer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2017
B. Vigencia del segundo año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2018
C. Vigencia del tercer año:	De Enero 1º. A Diciembre 31 de 2019
D. Vigencia del cuarto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2020
E. Vigencia del quinto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2021
F. Vigencia del sexto año:	De Enero 1o. A Diciembre 31 de 2022

ARTÍCULO 44.- CONTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: De acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales y a lo estipulado en el artículo 6° de esta convención, los trabajadores deben aportar una cuota extraordinaria deducible de los primeros días del aumento del salario con destino al Sindicato, a la Federación y a la Confederación de Trabajadores a que pertenezca **EL SINDICATO**. Por consiguiente, los representantes de los trabajadores solicitan y autorizan a **LA EMPRESA** para que deduzca a sus trabajadores y a favor del sindicato, una cuota equivalente a los primeros quince (15) días del aumento salarial pactado para el primer período convencional.

CONSTANCIA

Las partes contratantes destacan el espíritu de amplia comprensión, mutuo respeto y franca armonía que presidió el curso de las negociaciones que hoy culminan.

En fe de lo expuesto, se firma en Santiago de Cali el día 07 de Diciembre del año Dos mil diez y seis (2016) en cuatro ejemplares del mismo tenor que se destinarán así:

- Uno para la Empresa.
- Uno para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce "SINTRAINDULCE" Subdirectiva Cali.
- Uno para la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Regional Valle del Cauca
- Uno para el Ministerio de Trabajo

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante

POR MELENDEZ S.A.

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE "SINTRAINDULCE" SUBDIRECTIVA CALI.

COMISIÓN NEGOCIADORA

CARLOS ALBERTO GONZÁLEZ ARENAS

LUIS ALBERTO QUINTERO BARONA

CARLOS ALBERTO SILVA MOLINA

COMISIÓN NEGOCIADORA

VIRGILIO CARABALI CARABALI

WILLIAM MACIAS

EINAR LEÓN OTERO

POR CGT

ALBERTO GUZMAN GOMEZ

POR FEGTRAVALLE (CGT) - Seccional Valle

JOSE FERNANDO SANCHEZ MUÑOZ

Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social
FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA

El Depositante