

c. Transporte de caña:

|   |           |
|---|-----------|
| Caña Larga Tractomula HD30000 Doble Canasta     | \$ 808.15 |
| Caña Larga Tractomula HD30000 Canasta Sencilla  | 1.030.11  |
| Caña Picada Tractomula HD30000 Doble Canasta    | 581.85    |
| Caña Picada Tractomula HD30000 Canasta Sencilla | 686.76    |
| Caña Larga Tractomula HD20000                   | 678.42    |
| Caña Picada Tractomula HD20000                  | 530.49    |
| Caña Larga Tiro directo HD20000                 | 352.29    |
| Caña Picada Tiro directo HD20000                | 275.11    |
| Caña Tractorista Autovolteo                     | 489.31    |
| Caña Larga Tiro Directo HD12000                 | 457.53    |
| Caña Picada Tiro Directo HD12000                | 350.35    |

Cuando el cortero de caña deba laborar en otros oficios de campo, la Empresa reconocerá y pagará al trabajador por día laborado el 80% del promedio diario devengado en los últimos 6 meses, así mismo cuando el cortero de caña por restricción médica no pueda laborar en el corte de caña, le asignará labores diferentes a la restricción y tendrá un salario mensual de \$ 910.000. =

**14 PERIODO CONVENCIONAL:** Se pactó la Convención para un periodo de 5 años, para el 2do, 3ro y 4to, periodo el incremento salarial, de tarifas, auxilios y demás cifras Convencionales se incrementarán con el I.P.C. +1%, así mismo estos valores para el quinto periodo se incrementarán con el I.P.C. +1.45%

**15. PERMISOS SINDICALES:** Se reivindicó permiso permanente para 6 directivos sindicales, lo cual garantiza un mayor contacto e información con las diferentes áreas de la Empresa.

**16.** La contribución de los trabajadores a la organización sindical consistente en la cuota extraordinaria deducible del aumento del salario de los 10 primeros días como fortalecimiento sindical en el primer año, será asumido por la Empresa.

Este boletín quiere resaltar estos puntos como importantes del resultado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, la cual tendrán en su totalidad todos los trabajadores, apenas sea impresa por la Empresa tal como reza dicha Convención. Próximamente la Junta Directiva estará emitiendo la Resolución de convocatoria a la 66ª Asamblea General de Delegados Oficiales para un informe pormenorizado de lo actuado en la discusión del pliego de peticiones y también rendir informe del balance financiero del año 2016, presupuesto de Ingresos y Egresos año 2017.

Solo resta manifestar que a pesar de los momentos difíciles que hubo en la negociación, siempre prevaleció los buenos modales y la disposición permanente para lograr los acuerdos.

REDACTA Y DIRIGE JUNTA DIRECTIVA SINTRAINDULCE

ENERO 26 2017

4



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL DULCE Subdirectiva de Mayagüez - Candelaria

Personería Jurídica 01516 de Oct. 21/86. Filial FEGTRAVALLE-CGT-CSI



BOLETÍN INFORMATIVO

No. 02 de 2017

RESULTADO NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2021

La Junta Directiva saluda a toda la familia de hombres y mujeres trabajadores del Ingenio Mayagüez, reiterando los mejores deseos de prosperidad, salud y éxitos en el nuevo año. Informa también que el pliego de peticiones aprobado en la 65ª Asamblea General de Delegados Oficiales celebrada el 21 de octubre de 2016, fue discutido ampliamente con los negociadores de la Empresa, recordando que ellos, denunciaron los artículos de la Convención, no denunciados por Sintraindulce. Esta discusión se llevó a cabo entre el 28 de noviembre de 2016 a 23 de enero de 2017 con jornadas diarias de 10 horas. Queremos resaltar el importante papel que desempeño la Confederación General del Trabajo "CGT", y la Federación General de Trabajadores del Valle del Cauca "FEGTRAVALLE CGT", quienes intervinieron desde la elaboración del pliego de peticiones, además asesoraron, orientaron y estuvieron pendientes y dispuestos para participar dentro del proceso de negociación si fuere necesario. Lo importante para todos es el resultado, por lo tanto a continuación detallamos algunos logros resaltando inicialmente que la Convención en lo referente a lo contractual no hubo cambios, como tampoco en lo extralegal no se perdió ninguna de las reivindicaciones anteriores, todo lo contrario, la mejor conquista a resaltar es que la nueva

Convención es incluyente y cubre en su totalidad a los trabajadores en todos sus puntos:

**1. SALUD:** Queda estipulado en la presente Convención que los cobros que realicen las EPS por copagos y cuotas moderadoras la parte proporcional que cancela el trabajador (a), por la atención de su esposa (o), o compañera (o), hijos menores de 18 años y padres que se encuentren registrados en la Empresa y afiliados a la EPS en calidad de beneficiarios, la Empresa reembolsará el dinero pagado por el trabajador con el documento efectivo que lo acredita.

Este logro que lo consideramos primordial para la familia, sustituye los artículos 41 (Auxilio para cirugía) y artículo 42 (Auxilios para rayos x y laboratorio) de la anterior Convención.

**2.** Se reglamenta que las vacantes y ascensos tienen prioridad los trabajadores con Contrato directo con la Empresa, así mismo, sin importar si el cargo requiere un periodo de prueba de 6 semanas, o los de personal calificado, dirección y notoria responsabilidad que requiere un periodo de 6 meses, a partir del 3er día del periodo de prueba recibirá con su pago la diferencia del salario del cargo.

**1. TRANSPORTE:** Para iniciar la jornada laboral y a su terminación, la Empresa transportará a todos los trabajadores que residan en los municipios de Florida, Candelaria y Pradera, las ciudades de Cali, Palmira y corregimientos intermedios en las rutas, siempre y cuando existan un mínimo de 4 trabajadores por ruta.

Los trabajadores que no se beneficien del transporte establecido por razón del cupo o por razón de su horario, o porque la Empresa no presta el servicio, recibirán un auxilio en dinero equivalente a las tarifas oficiales por cada viaje, en igual forma se aplicará para los trabajadores de campo, desde las poblaciones a las haciendas respectivas donde laboran.

**1. DOTACIÓN:** Se continúa con la dotación de labor consistente en 3 pares de calzado, 4 camisas y 4 pantalones, exceptuando al personal de proceso, empaquetador, cuadrilla de fumigación, corteros de caña y soldadores que por razón de su oficio, reciben cantidades diferentes y para todos las dotaciones son de acuerdo a los requerimientos y especificaciones técnicas exigidas

Queremos resaltar que para los trabajadores de oficios varios campo, se reivindicó un par de botas de caucho más, quedando así, recibirán por año calendario 2 pares de botas de caucho y 2 pares de guayos.

Herramientas y Elementos de Trabajo para el Corte de Caña Manual:

| ELEMENTO(S)      | CANTIDAD         |
|------------------|------------------|
| BOTAS DE CAUCHO  | 1 por año        |
| GUAYOS DE CUERO  | 4 por año        |
| CAMISAS          | 4 por año        |
| PANTALONES       | 7 por año        |
| GUANTES          | 23 pares por año |
| LIMITES          | 24 por año       |
| MACHETES         | 20 por año       |
| FRANJAS IFRANJAS | 2 franjas al año |

**6. LIMAS Y GUANTES:** La Empresa suministrará al personal de Campo y Cosecha que lo requiera, doce (12) limas por año y doce (12) pares de guantes largos de badana por año.

**7. PROTECCIÓN PARA LA LLUVIA:** Al personal que actualmente está trabajando en las áreas de campo y cosecha, se le entregará en calidad de inventario si lo solicita, una capa de caucho o sobretodo de caucho o traje impermeable.

**8. DEPORTE:** El auxilio se incrementó en un 14.27% quedando con un valor de \$2.781.407. = pesos mensuales.

**9. EDUCACION:** Se incrementaron todos los auxilios con el porcentaje de incremento salarial.

a. En Becas Universitarias continúan las 45 becas para hijos de trabajadores, las cuales se incrementaron en 29.88%, así mismo 35 becas para trabajadores, las cuales tuvieron un incremento de 12.94%.

b. Se incrementó de 8 a 12 becas para trabajadores que realicen estudios en carreras intermedias en Universidades o Institutos aprobados, así mismo se incrementa de 6 a 8 becas para hijos de trabajadores que estén realizando carreras intermedias en Universidades o Institutos aprobados, incrementándose el valor en un 20.46%.

**10 PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y VACACIONES:** Esta se reivindicó para todos los trabajadores de Ingenio Mayagüez, quedando de la siguiente manera:

a. Para los trabajadores que se vincularon a la empresa antes del 1 de enero de 2005 se aplicará la siguiente tabla:

b. Para los trabajadores vinculados a partir del 1 de enero de 2005, tendrán derecho a esta prestación cada vez que cumpla un (1) año ininterrumpido al servicio de la Empresa, de la siguiente manera

|                   |         |
|-------------------|---------|
| 4 años a 6 años   | 7 días  |
| 7 años a 9 años   | 8 días  |
| 10 años a 11 años | 9 días  |
| 12 años ó más     | 10 días |

**PARÁGRAFO 1-** Esta prestación se liquidará con el promedio salarial de los últimos seis (6) meses, pero si el promedio resulta inferior a su salario básico, la Empresa la liquidará con el salario básico que tenga el trabajador.

**PARÁGRAFO 2-** A partir de la presente Convención Colectiva, para efectos de la liquidación de esta prestación extralegal, los docentes del Colegio Ana Julia Holguín de Hurtado que tengan más de cuatro (4) contratos por labor u obra consecutivos o de año escolar o lectivo, no obstante de tratarse de contratos diferentes, se aplicará la tabla pactada en el presente artículo, literal B).

**11. JORNADAS EXTENSAS DE TRABAJO:** Se reivindicó para todos los trabajadores de la Empresa cuando por fuerza mayor o daño grave en cualquiera de los predios o instalaciones de la Empresa: Un trabajador sea requerido para laborar durante Veinte (20) horas consecutivas o más, se le pagará ocho (08) horas sin trabajarías en la siguiente jornada. b) En circunstancias iguales a la anterior, si es requerido para laborar dieciséis (16) horas consecutivas o más pero menos de veinte (20) horas consecutivas, se le pagarán cuatro (04) horas sin trabajarías en la siguiente jornada. c) Cuando se sucedan estas jornadas

comida o la cena que corresponda de acuerdo al horario de la jornada, para todos los trabajadores sin importar en que sección de la Empresa se haya realizado la jornada y además se suministrará el transporte que lo traslade a su lugar de residencia.

**12. DISPONIBILIDAD DE TRABAJADORES:** Cuando la Empresa le solicite previamente al trabajador que esté disponible en su lugar de residencia para atender posibles requerimientos de trabajo relacionados con despacho de almacén y soldadura en fábrica de azúcar, esta se remunerará con la suma de \$75.000 pesos semanales.

**13. INCREMENTO SALARIAL:** Para los trabajadores de oficios varios se consiguió un incremento de 8.12%, para los demás salarios el incremento fue de 7.6%, este incremento de 7.6% se aplicó para las diferentes labores a destajo de corte de caña manual, alicé y transporte de caña, quedando así las tarifas por tonelada:

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| a. Corte de caña con dominical |              |
| Caña quemada Ordinaria         | \$ 9.625.94  |
| Caña quemada festiva           | \$ 14.835.29 |
| Caña Cruda Ordinaria           | \$ 10.738.85 |
| Caña cruda festiva             | \$ 16.156.55 |

b. Alicé de caña por tonelada \$ 135.49