

EL COMPAÑERO



Órgano Informativo y de Opinión del Sindicato de Trabajadores de la
Federación Nacional de Cafeteros de Colombia "SINTRAFEC"

sintrafec-dinal@hotmail.com

Móviles: 3208207174 - 3015610194

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL - LICENCIA 00182 MINGOBIERNO

No. 02 julio 16 de 2025

EDITORIAL

CONFLICTO EN EL COMITÉ DEPARTAMENTAL DE CAFETEROS DEL TOLIMA

Sintrafec, ha venido recibiendo constantemente solicitudes de apoyo por parte de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, para que ayuden en la búsqueda de una solución definitiva a la problemática que se vive en el Comité Departamental de Cafeteros del Tolima. Según lo manifestado por los trabajadores, esta situación se presenta debido a la supuesta incompetencia, abusos de poder y maltrato, entre otros efectuados por la señora Yenny Paola Bonilla Rojas, Coordinador Administrativo del Comité.

Los trabajadores manifiestan que han presentado quejas en Gestión Humana de oficina central y no produce ningún efecto por cuanto según parece la señora Paola Bonilla tiene apoyo del director ejecutivo, Gildardo Monroy, además todo lo hace de manera verbal y busca ambientes solos o rodeado de quienes le temen y se quedan callados para evitar ser despedidos. La carta que a continuación publicamos fue recibida en Sintrafec, enviada por un trabajador que, cansado de esta situación, decidió presentar queja en Gestión Humana de la oficina central sin que hasta el momento se presenten acciones tendientes a solucionar esta situación. Lo que motivó a este trabajador para que tomara la decisión de renunciar al cargo que venía desempeñando.

Sintrafec tiene conocimiento de otros casos como el que denuncia este trabajador donde las quejas son por hechos iguales a los denunciados en la carta y cometidos por la señora Yenny Paola Bonilla Rojas, Coordinadora Administrativa del comité departamental de Cafeteros del Tolima sin que el señor Gildardo Monroy, Director Ejecutivo del Comité Departamental de Cafeteros del Tolima se de a la tarea de buscar una solución a este conflicto que tanto hace daño a la empresa y sus trabajadores.

Se publica esta carta por solicitud expresa de su autor, la cual desea e invita a todos los trabajadores que se llenen de valor y dignidad para que denuncien y defiendan sus derechos tanto personales como laborales.

Ibagué, Julio 15 de 2025

Señores

SINTRAFEC

Trabajadores de la Federación nacional de cafeteros de Colombia. Cordial Saludo

ASUNTO: QUEJA PAOLA BONILLA

Yo, Álvaro Enrique Medina Martínez, identificado con la cédula de ciudadanía número 7571515, me permito poner en conocimiento la siguiente situación y solicito a SINTRAFEC como sindicato de la empresa la ayuda y apoyo requerida para poner en conocimiento de directivos y trabajadores el siguiente comunicado, el cual se hace desde la objetividad y no tiene otra finalidad que expresar las

inconformidades vividas en el día da día por mi persona y observadas en el entorno laboral y que se tomen las acciones de mejora necesaria para que el ambiente laboral tenso y cargado de temor se disperse, estas situaciones llevan mucho tiempo y sin efecto alguno.

A continuación, se nota de sobremanera la falta de profesionalismo de la señora Paola Bonilla, dejo constancia que esta denuncia o queja será enviada a gestión humana de oficina Bogotá y si en algún momento se me requiere para dar testimonio de ellas con gusto lo volverá a hacer.

Por medio del presente documento, se exponen situaciones reiteradas de maltrato laboral, persecución y abuso de poder ejercidas por la actual coordinadora administrativa en la sede del Comité de Cafeteros del Tolima. Estas prácticas han generado un ambiente hostil, emocionalmente desgastante y profundamente desmotivador para el personal, vulnerando el bienestar, la dignidad y los derechos laborales de los empleados. A continuación, se detallan los comportamientos observados:

1. Desconocimiento y minimización del trabajo ajeno: Recurrentemente desvaloriza el trabajo de los colaboradores, desconociendo los procesos internos, los tiempos requeridos y el esfuerzo invertido en las tareas asignadas.
2. Manipulación con uso indebido del nombre del director: Se escuda en su cercanía con el director para manifestar que él está molesto con el personal, responsabilizándolos de errores que han sido consecuencia de su propia gestión, seguimiento inadecuado, falta de apoyo y retroalimentación de las tareas.
3. Amenazas sobre confidencialidad de encuestas: Asegura que desde la oficina central le entregarán los resultados individuales de las encuestas de clima laboral, insinuando que tomará represalias contra quienes evalúen negativamente su gestión.
4. Doble moral en el cumplimiento de horarios: Exige a los empleados compromiso, cumplimiento estricto de horarios y asistencia fuera de jornada laboral, mientras ella misma incumple reiteradamente con su horario de ingreso, bajo el argumento de ser personal de "confianza".
5. Desorganización y falta de empatía operativa: Toma decisiones que afectan el flujo normal del trabajo de los empleados, sin contemplar los procesos en curso ni el impacto que pueden tener sus requerimientos repentinos. Sin embargo, obstaculiza el apoyo a actividades de otras áreas cuando no le son convenientes.
6. Promoción de la inseguridad y control excesivo: Desmotiva al equipo con constantes comparaciones, descalificaciones y recordatorios de jerarquía, exigiendo ser informada y autorizadora final de decisiones que corresponden a otros líderes de procesos.
7. Falta de empatía ante emergencias personales: Ante situaciones justificadas como enfermedades o accidentes, se expresa de manera sarcástica y cruel, emitiendo frases como "a buena hora le dio por enfermarse".
8. Persecución selectiva en el horario de ingreso: Se ejerce un control estricto y punitivo sobre los horarios de entrada únicamente hacia los empleados que no pertenecen a su círculo cercano, ignorando las compensaciones de tiempo realizadas con extensas jornadas laborales al final del día.
9. Deficiente gestión del bienestar laboral: A pesar de ser la responsable de la gestión humana, no brinda acompañamiento ni soluciones efectivas ante necesidades del personal.
10. Restricciones indebidas durante espacios de descanso: Cuestiona y controla de forma invasiva el uso de los espacios comunes para almorzar o compartir entre compañeros, interpretando cualquier interacción como una amenaza o conspiración en su contra.
11. Ambiente laboral tóxico: Ridiculiza cualquier opinión distinta a la suya, especialmente si proviene de alguien con menor jerarquía. Se trabaja con miedo, agotamiento emocional y la sensación constante de que ningún esfuerzo es suficiente.

12. Fomento de la delación y vigilancia informal.
13. Control autoritario: Manifiesta una necesidad obsesiva por controlar cada aspecto de la operación, utilizando tácticas de intimidación, humillación y presión psicológica. Promueve un miedo constante al error.
14. Tácticas de presión pasiva-agresiva: Emplea amenazas veladas y manipula tiempos y respuestas ante solicitudes formales. Por ejemplo, responde a correos o mensajes una vez ha pasado el plazo necesario para resolver una solicitud, generando angustia innecesaria al empleado.
15. Apropiación de logros ajenos: Se atribuye los éxitos de otras personas, pero en caso de fallos o errores, responsabiliza a terceros sin asumir ningún tipo de liderazgo o responsabilidad.
16. Alta rotación de personal: Ha generado un índice elevado de rotación dentro de su equipo, afectando la continuidad de los procesos y desbalanceando otras áreas al trasladar personal sin planificación ni criterio operativo.
17. Cultura del miedo: El equipo de trabajo en la sede está compuesto por personas comprometidas, que aman su labor, pero viven con temor a denunciar, manifestar inconformidades o exigir sus derechos, por miedo a represalias.

NOTA: en el mes de diciembre fue presentada una queja por parte de un excolaborador, posteriormente estuvo en Ibagué la funcionaria Gineth Alba quien recogió de primera mano todas las inquietudes expresadas por el grupo de trabajo, todos expusimos ante ella nuestros puntos de vista, pero la empresa aún no toma cartas en el asunto, por el contrario, fuimos citados a una reunión de retroalimentación por la señora Paola donde nos pedía, casi que nos exigía que le dijéramos que habíamos comentado.

Es de informales que yo renuncié al cargo que venía desempeñando y la señora Paola Bonilla no me quería aceptar la renuncia porque me lo manifestó personalmente en su oficina, decidí tomar esa decisión debido a que el ambiente no es sano en lo mental ni lo emocional para mí ni para nadie, desafortunadamente esa situación se presenta para muchos compañeros que no renuncian por la necesidad y lo esto es aprovechado por ella para trasgredir a la persona.

Atentamente.

Álvaro Enrique Medina Martínez Ex -
Analista TI

¿CUÁLES SON LOS SINDICATOS QUE HACEN PRESENCIA EN ALMACAFE Y FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA?

Existen dos sindicatos Uno es Sintrafec, este es un sindicato de empresa y todos los trabajadores de Almacafé S.A. y Federación Nacional de Cafeteros de Colombia se pueden afiliarse, los trabajadores afiliados a Sintrafec son cobijados por la Convención Colectiva suscrita entre Empresa y Sintrafec vigente desde el día 2 de febrero de 2021,

El otro sindicato es Sintrainduscafé, sindicato de industria, el que agremia a todos los trabajadores de la industria del café, buscando el bien estar, defensa de derechos y mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores de esta rama de la industria.

Ambos sindicatos trabajan de la mano, en la constante búsqueda de defender los intereses laborales, mejoría en las condiciones de trabajo, condiciones económicas y contractuales por medio de convenciones colectivas de trabajo, condiciones de higiene laboral, salarios más justos, acceso a beneficios sociales. Por citar algunos ejemplos están los diálogos entablados con las empresas para buscar el pago y reconocimiento del incentivo Mi ahorro - mi familia en los años 2024, 2025; el incremento que las empresas deshicieron otorgar a todos los trabajadores en abril del año 2024, la solución de conflictos laborales mediante diálogos, ocurridos en diferentes partes del territorio nacional en las cuales las empresas

tienen trabajadores. Beneficios que se obtienen por medio de la convención colectiva de trabajo y una disposición tanto de sindicato como de empresa para sentarnos a buscar soluciones claras y de fondo.

¿puedo pertenecer a los dos sindicatos a la vez? Si por ser uno de empresa y otro de industria, ambos se apoyan mutuamente y apoyan al trabajador en la lucha de la defensa de sus derechos.

¿Cómo me puedo afiliar? Muy fácil, nos puedes contactar.
por medio de correo electrónico, celular o en nuestras instalaciones.

Email: Sintrafec-dinal@hotmail.com

Página web: www.sintrafec.org

Móviles: 3208207174 – 3015610194 – 3218282070 – 3003382174 – 3015610002

Nuestra sede está ubicada en la ciudad de Chinchiná – Caldas

Carrera 8, número 11 – 51, Edificio Sintrafec piso tercero

Con Sintrainduscafé por medio de correo electrónico, celular o en nuestras instalaciones.

Email: sinduscafe90@hotmail.com

Móviles: 3208207174 – 3015610194 – 3113165153

Nuestra sede está ubicada en la ciudad de Chinchiná – Caldas

Carrera 8, número 11 – 51, Edificio Sintrafec piso tercero

¿Qué beneficios obtengo por pertenecer al sindicato de empresa?

Asesoría y apoyo jurídico en todo lo referente a la relación contractual con la empresa, todo el tema laboral que rodea a tu relación con la empresa.

Una prima extralegal en junio y diciembre.

Auxilio de educación para los hijos de los trabajadores.

Auxilio por calamidad doméstica.

Auxilio por maternidad.

Auxilio odontológico.

Auxilio de desplazamiento y permiso remunerado para citas médicas.

Auxilio de montura para lentes, lentes y cirugía refractiva.

¿Qué beneficios obtengo por pertenecer al sindicato de empresa?

Sintrainduscafé no posee una convención colectiva con las empresas, pero presta apoyo en todos los demás aspectos y trabaja de la mano con Sintrafec para apoyar en todo lo que se requiera a los trabajadores afiliados a los dos sindicatos, casi todos los trabajadores afiliados a Sintrafec también lo están en Sintrainduscafé, Sintrainduscafé y Sintrafec se podría decir que son uno solo, pues son aliados estratégicos y trabajan en pro del bienestar del trabajador mancomunadamente.

¿Qué obligaciones tengo al afiliarme? Continuar laborando como es debido, para ello me contrataron y pagan salario y seguridad social de manera oportuna, pagar la cuota sindical, ser respetuoso y leal con mis compañeros, actuando como es el deber ser bajo un marco de legalidad, respetar los derechos de los demás, pero hacer respetar mis derechos de manera conveniente y oportuna.

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
SINTRAFEC**