

0122

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2017710500100000164
	Fecha	2017-12-29 11:32:44 am
Remitente	Sede	D. T. ANTIOQUIA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 200

COR08SI2017710500100000164

Medellín, 03 ENE 2018

76. folios

Al responder por favor citar esté número de radicado

Doctora
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Grupo Archivo Sindical
Ministerio del Trabajo
KR 14 99 33
Bogotá Cundinamarca


Asunto: Constancia de Deposito de Convención Colectiva

Cordial saludo,

CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

- 1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Empresa G Arcila S.A.S. y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 096 del 01/11/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100003871 de la misma fecha.
- 2.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la empresa Bancolombia S.A. y las Organizaciones Sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios "UNEB" y Sindicato de Trabajadores de Bancolombia "SINTRABANCOL" Sindicato número 097 del 02/11/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100003964 de la misma fecha.
- 3.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Isagen S.A. E.S.P. y la Organización Sindical Asociación de Trabajadores de la Energía, Afines, Conexos y complementarios "ATRAE" número 098 del 08/11/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100004243 de la misma fecha.
- 4.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Empresa Bananeras, Fuego Verde y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agro-Industria "SINATRA" número 100 del 17/11/2017, radicado bajo el número

14745

MINTRABAJO	No. Radicado	11EI201833210000000437
	Fecha	2018-02-20 12:31:51 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL	
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	1	Folios 1
		
COR11EI201833210000000437		

11EE2017710500100004607 de la misma fecha. Se anexa radicado 08522 del 27/06/2017 (Denuncia Convención).

5.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Agropecuaria La Coruña S.A.S. Finca Montecarlo y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agro-Industria "SINATRA" número 101 del 14/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100005983 de la misma fecha.

6.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Metroparques y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metroparques "SINTRAMETROPARQUES" número 102 del 14/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100005984 de la misma fecha. Se anexa radicaos 11EE2017710500100004429 del 2017-11-14 (Denuncia parcial convención Colectiva), 11EE2017710500100002458 del 2017-11-16 (Comunicación Denuncia), 11EE2017710500100004700 del 2017-11-20(Denuncia Parcial Convención), 11EE2017710500100002996 del 2017-12-06(comunicación denuncia)

7.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Prodenvases S.A.S y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Metálica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercilaizadoras, Transportadoras, Afines y Similares del Sector "SINTRAIME" número 103 del 18/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006122 de la misma fecha.

Lo anterior para los fines pertinentes.


EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Anexo: Seis (6) expedientes
Transcriptor: EFREN M.
Elaboró: EFREN M.

CFRÓN

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2017710500100004607
Fecha 2017-11-17 09:26:05 am
Remitente **BANANERA FUEGO VERDE**
Destinatario Sede **D. T. ANTIOQUIA**
Dependencia **GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y**
RECURSOS HUMANOS
Anexos **FV FUEGO VERDE 54**

COR11EE2017710500100004607

R-4607

Medellín, 16 de Noviembre de 2017

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO
Medellín

Asunto: Convención Colectiva 2017 - 2019

Reciban un cordial y respetuoso saludo.

Estamos remitiendo convención colectiva años 2017 - 2019 de la empresa **Bananas Fuego Verde S.A.** identificada con el nit 811.009.784 - 9, que fue firmado por el representante legal de la empresa antes mencionada y el sindicato de trabajadores **Sindicato Nacional De Trabajadores De La Agro-Industria "Sinatra"** de la cual participan 120 trabajadores.

Autorizo al señor **Carlos Alberto Quintero** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 70.559.145 de Envigado Antioquia para realizar dicho trámite.


Agradezco la atención prestada.

Cordialmente,



ANGELA MARIA MARULANDA MAYA
CC. No. 43.556.513
Gerente General Bananas Fuego Verde S.A.

CALLE 33 B SUR N° 47 - 45 - PBX 322 -92 -60
ENVIGADO - COLOMBIA

 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

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
Número / 00

CIUDAD:	MEDELLÍN	FECHA:	17	11	2.017	09:26 a.m.
DEPOSITANTE						
NOMBRE	CARLOS ALBERTO QUINTERO					
No IDENTIFICACIÓN	70559145					
CALIDAD	MENSAJERO					
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 33 B SUR No 45 - 47 Barrio El Portal - Envigado					
No TELÉFONO	3229260	Correo Electrónico	grupo20@une.net.co			

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPÓSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	BANANERAS FUEGO VERDE S.A.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o contrato sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGRO-INDUSTRIA "SINATRA"					
CUYA VIGENCIA ES	2017 - 2019					
No TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	120	AMBITO DE APLICACIÓN	Nacional	<input type="checkbox"/>		
			Regional	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Local	<input type="checkbox"/>		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		N. Folios				

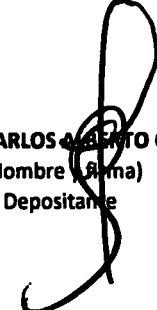
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos a seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del convenio 87 de 1984 de la organización internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo () de ANTIOQUIA


CARLOS ALBERTO QUINTERO
 (Nombre y firma)
 El Depositante

1

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE
BANANERAS FUEGO VERDE S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA
"SINATRA"**

En el Municipio de Envigado (Ant.), el 12 de agosto de 2017 se celebró la negociación colectiva entre el Sindicato Nacional de trabajadores de la Agroindustria "SINATRA" y las Sociedades: BANANERAS FUEGO VERDE S.A.

El Sindicato estuvo representado por los señores: José Miguel Padilla Silgado, Jesús Alberto Ospina Serna, Walter Mena Betancur y Álvaro Antonio Morelo Lambertino, debidamente autorizados por la Asamblea General del Sindicato de la Agroindustria – SINATRA –

La empresa estuvo representada por los señores: Ángela María Marulanda Maya y Héctor Fabio Trujillo Giraldo.

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre la Sociedad BANANERAS FUEGO VERDE S.A. en sus fincas PUNTO FIJO, ALMENDROS, MATOGROSSO 1, MATOGROSSO 2, SAN JUAN Y SANTA HELENA, y sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINATRA – convención que se consigna en los siguientes artículos:

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO SINDICAL**

La Empresa BANANERAS FUEGO VERDE S.A. en sus fincas PUNTO FIJO, ALMENDROS, MATOGROSSO 1, MATOGROSSO 2, SAN JUAN Y SANTA HELENA, reconocen al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINATRA, con personería jurídica No. 32 del 11 de noviembre del 2011, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados de las citadas fincas, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINATRA.

ARTÍCULO 1: GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación

colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención. λ

2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo. λ

3. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, directivo base y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones. λ

ARTÍCULO 2: LICENCIAS NO REMUNERADAS PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINATRA" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINATRA. λ

La empresa en sus fincas concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Junta Directiva Seccional del municipio de Carepa y de la Junta Directiva de SINATRA, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo. λ

Durante el período que dure dicha licencia, se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el código Sustantivo de Trabajo. λ

ARTÍCULO 3: PERMISOS SINDICALES. -- DIRECTIVO BASE--

La Empresa dará permisos remunerados, para cumplir con las actividades propias de su cargo, no acumulables semana a semana, de acuerdo con las siguientes hectáreas: λ

~~RPD~~ - FINCAS MAYORES DE 100 HECTAREAS Y QUE TENGAN 25 AFILIADOS O MÁS: 2 TRABAJADORES CADA 2 SEMANAS.

- FINCAS MENORES DE 100 HECTAREAS Y CUANDO TENGAN 15 AFILIADOS O MÁS: 1 TRABAJADOR CADA 2 SEMANAS. λ

La remuneración se efectuará, con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de éste expedida por el Sindicato.

PARÁGRAFO UNO: Este permiso se hará efectivo SOLO cuando el sindicato SINATRA logre conseguir la mayoría de afiliados en la empresa. } NO

PARÁGRAFO DOS: El reporte del tiempo del permiso utilizado en cada día por el directivo base se efectuará con base en la jornada diaria establecida convencionalmente.

PARÁGRAFO TRES: Solo se les pagará viáticos a los directivos base que vivan fuera del casco urbano, y su valor será de veintiún mil, trescientos setenta y siete pesos, con ochenta y dos centavos (\$21.377.82)

PARÁGRAFO CUATRO: AUXILIO TEMPORAL A SINDICATO SINATRA: Adicionalmente, la empresa le otorgará al Sindicato SINATRA, para la creación de un fondo especial de calamidad un auxilio equivalente a 10 días de salario básico convencional en el año a las fincas que sean menores de 100 hectáreas y 15 días de salario básico convencional a fincas mayores de 100 hectáreas.

Esto auxilio se hará efectivo SOLO cuando el sindicato SINATRA consiga la mayoría de afiliados por finca.

Este fondo estará en manos de la empresa y cuando le suceda algún evento al trabajador que sea una calamidad domestica comprobada, muerte familiar de primer grado o desastres naturales, será el sindicato el encargado de llamar y solicitar el auxilio que será de máximo \$100.000 por trabajador.

ARTÍCULO 4: PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS

La empresa para asistencia a cursos, cursillos, congresos, seminarios, asambleas de delegados municipales o nacionales y en general para los demás eventos sindicales y cooperativos darán permisos por año de vigencia, no acumulables de un año a otros de acuerdo a la siguiente tabla.

FINCAS	HAS	No PERMISOS
MAYORES DE (>)	100	20 días/año
MENORES DE (<)	100	10 días/año

La remuneración de esos días de permiso se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga usos del permiso.

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de la finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

Para la utilización de estos permisos el sindicato deberá solicitarlos mediante comunicación escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educación de la respectiva Seccional de Sinatra, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación y/o la indebida utilización de estos permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO UNO: Este permiso se hará efectivo SOLO cuando el sindicato SINATRA logre conseguir la mayoría de afiliados en la empresa.) *AKJ*

PARÁGRAFO DOS: En caso de fusión o englobamiento de las fincas, se recalculará los permisos de acuerdo a las nuevas áreas.

ARTÍCULO 5: AUXILIO A SINATRA

La Empresa concederá a Sinatra un auxilio de OCHO PESOS (\$8), que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

PARÁGRAFO UNO: Este auxilio se cancelará trimestre VENCIDO.

PARÁGRAFO DOS: Este auxilio se pagará en forma proporcional, de acuerdo al promedio de trabajadores afiliados a Sinatra durante ese trimestre en cada finca.

ARTÍCULO 6: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

La Empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos SINDICALES en los siguientes términos:

a) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.

PPP
b) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados y/o entregados a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINATRA, previo recibo de la documentación soporte, a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas. ↗

CAPÍTULO II

DIRECTIVOS DE BASE Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

ARTÍCULO 7: INTEGRACIÓN DEL COMITÉ: - DIRECTOR BASE--

En cada una de las fincas existirá un directivo base, en la forma y términos que a continuación se determinan: ↗

El directivo base estará integrado por **DOS (2)** representante de la empresa y **UN (1)** representante de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales de los directivos base cuando estuvieren reemplazando al principal. ↗

Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

Serán funciones de los Directivos Bases :

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores como de la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá al representante de los trabajadores, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales. ↗

5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que le hagan a la empresa.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de la misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las recomendaciones del directivo base serán presentadas oportunamente a la empresa y esta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 8: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.

En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos:

a) **Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva.

b) **La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

La calificación sobre la gravedad de la falta corresponderá a los representantes del Empresario de acuerdo con el orden jerárquico y se hará con los elementos de juicio recogidos en el respectivo proceso disciplinario, aplicando los siguientes criterios: **naturaleza de la falta y daño ocasionado.**

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del decreto ley 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por un (1) representantes del Sindicato, que pueden ser directivos base.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un directivo base, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

No obstante lo anterior, en el evento en que la empresa no haya tenido conocimiento de la comisión de la presunta falta, por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.

En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la empresa en Urabá. En este último evento la empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por un (1) representantes del Sindicato, que puede ser directivo base, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las

versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado de incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

Cuando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los directivos base, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario, quienes deberán suscribir un documento donde conste que se continuara en horario extendido. En estos casos, cuando un trabajador que hubiere prestado servicios durante la jornada ordinaria en labores de caja integral decida libremente no participar en la realización del trabajo suplementario derivado de un pedido adicional, no se le promoverá procedimiento disciplinario alguno por este hecho, ni podrá ejercerse en su contra tratamientos discriminatorios o retaliatorios, sin menoscabo del derecho de coordinación empresarial que se reconoce como facultad exclusiva del empleador. Con todo, cuando el trabajador en uso de su autonomía acceda a realizar el trabajo suplementario derivado de un pedido adicional no podrá retirarse del contrato de caja integral sin que se hubieran procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la Compañía Comercializadora.

En los casos previstos en este acuerdo, no podrán quedar racimos cortados o fruta en los tanques que no hubiera sido procesada, en razón a que la unidad de obra denominada "contrato de caja integral" comprende las actividades descritas en la definición convencional vigente para el "contrato de caja integral".

16. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.
17. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.
18. En caso de que la Empresa requiera permiso del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador, los términos establecidos en este artículo se suspenderán desde el momento de la presentación de la solicitud al Ministerio del Trabajo hasta la autorización expedida por esa entidad.

PARÁGRAFO UNO: La facultad disciplinaria del empleador estará circunscrita a los hechos, las personas y los ámbitos inherentes a la relación laboral, en los términos y con los alcances previstos en las normas laborales vigentes.

PARÁGRAFO DOS: La sanción disciplinaria deberá guardar proporcionalidad con la gravedad de la falta disciplinaria imputada al trabajador, de manera que se garantice la efectividad material de los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.

ARTÍCULO 9. TABLA DE INDEMNIZATORIA GENERAL

La empresa pagará en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a treinta (30) días anuales por los primeros tres (3) años de servicio. A partir del cuarto (4) año se pagarán 20 días de salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 10. TABLA DE INDEMNIZACIÓN ESPECIAL

Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador directivo de base se le pagará una indemnización de treinta y tres (33) días anuales por los primeros tres (3) años de servicio. A partir del cuarto (4), se le pagaran 20 días de salario por cada año de servicio.

19/11

CAPÍTULO IV SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 11: SISTEMA DE CONTRATACIÓN

Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral. *λ*

PARÁGRAFO UNO: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los directivos base, la Empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.

Las objeciones de los directivos base a esta rotación se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca para la cual se celebró el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO DOS: En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos, se recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo, el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar las labores encomendadas; en ningún caso podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

Cuando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Con todo, el cambio o variación de la jornada de trabajo, no conlleva la liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

ARTÍCULO 12: JORNADA ESPECIAL

Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se

podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemanal. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemanal, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para los directivos base" por parte de un trabajador de jornada especial.

PARÁGRAFO UNO: La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o fincas requieren personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta.

~~PP~~ **PARÁGRAFO DOS:** Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a las fincas para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso al trabajo, en los días de embarque siguientes. ✓

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El directivo base vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva Subdirectiva del Sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

PARÁGRAFO TRES: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolse— (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO CUATRO: Los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Directivo base vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones de los directivos base a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO CINCO: A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la causación y pagos de éstos se registrará por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.

b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.

c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinarán la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

ARTÍCULO 13: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL

Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

a) Para la realización de las labores de "Construcción y Mantenimiento de canales con pala", "la recolección de nylon y plásticos" y "Siembras nuevas de lotes anexos a la finca", aplicación de materia orgánica y fertilización química en dosis especiales. La Empresa podrá celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

b) Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" la Empresa podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales, a elección de la Empresa.

~~PPA~~ Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio. ✓

ARTÍCULO 14: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:

La empresa cumplirá con las disposiciones de la ley 931 de 2004 y las demás garantías tendientes a garantizar la equidad y la no discriminación por razones de edad o sexo en las oportunidades de trabajo.

PARÁGRAFO UNO: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:

La empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebración de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa este (os) cursa (n) tenga relación y aplicación en la actividad bananera de manera que pueda también garantizar al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje, deberá ser impartido por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos de cumplimiento de la cuota de aprendices.

PARÁGRAFO DOS: ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS

DEFINITIVOS: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la Empresa tales como: ausentismo en días de embarque, desatraso en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, picos o valles en la maduración previos acuerdo entre los coordinadores y los directivos base la empresa podrá rotar el personal temporalmente el personal entre sus fincas.

La decisión de rotar temporalmente o trasladar temporalmente a un trabajador de una finca a otra no podrá a la intención de ejercer trato discriminatorio y retardatorio en contra del trabajador. Los directivos base vigilará que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa un o cualquiera de estos motivos.

PARÁGRAFO TRES: La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiere sido rotado temporalmente será calculada en la base de la convención colectiva vigente en la finca de la que proviene, es decir donde laboral habitualmente.

**CAPÍTULO V
JORNADA DE TRABAJO****ARTÍCULO 15: JORNADA ORDINARIA**

La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa así: lunes a jueves diez (10) horas y el viernes ocho (8), de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se

incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación. Las dos horas después de las ocho iniciales de lunes a jueves no se consideran trabajo suplementario.

PARÁGRAFO UNO: El empleador podrán citar al trabajador para laborar los días sábados o domingos si la comercializadora le programa embarque dada la importancia de la actividad bananera; si éste en la respectiva semana ya hubiere laborado las cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

PARÁGRAFO DOS: -APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la empresa otorgará dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. Este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas. Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual la empresa podrá solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

PARÁGRAFO TRES: El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a la actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (ARTÍCULO 21, L. 50/90), correspondiente a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

PARÁGRAFO CUATRO: Cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, durante los periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

PARÁGRAFO CINCO: Cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

CAPÍTULO VI SISTEMA DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 16. Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva.

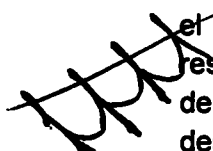
Cuando se labore al destajo en la jornada ordinaria laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo como salario mínimo convencional se pagará por este último sistema.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria.

Por excepción, cuando por razones no imputables a los trabajadores, en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la Empresa reajustará al salario básico convencional del día la remuneración de los participantes en el contrato de caja integral exportada. Con todo, la sumatoria de lo devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 17: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN: Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2017-2019), comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en el cinco por ciento (5%) quedando el valor de la hora en TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS, CON TREINTA Y UN CENTAVOS (\$ 3.358,31). 

Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales, comprendido entre el día 1 de julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC – obrero a nivel nacional – certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. (IPC obrero).

ARTÍCULO 18: PRECISIÓN EVALUACIÓN Y PAGOS DE LABORES

I. DECLARACIÓN DE COMPROMISO SOBRE LAS CAJAS EXCEDENTES

Entienden y conocen las partes que las exigencias y necesidades del mercado internacional, generan periódicamente la imposibilidad de comercializar en condiciones económicamente rentables la totalidad de la fruta que se produce, obligando a que esos excedentes de producción no deban exportarse, traduciéndose en injustificadas y significativas pérdidas para ambas.

Bajo este entendido y buscando mejorar los índices de productividad, rendimientos e ingresos, las partes acuerdan que dichas cajas excedentes tendrán un precio especial.

II. FERTILIZACIÓN CON CASIQUEO

Si la finca une las dos labores para efectuarlas simultáneamente, se aplicará la siguiente manera: FERTILIZACIÓN CON CASIQUEO, BULTOS DE 50 KG O PROPORCIONAL, INCLUYE: la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material plástico y material vegetal que se encuentra alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0.60 cm de radio y la regada esparcida con medida de 108 gr igual a 3.8 onzas. Eso cuando se aplique urea, potasio, magnesio, azufre, sulfato de magnesio y sulfato de potasio y mezcla de urea con potasio.

ARTÍCULO 19. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/2 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (pallets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

Cargue de pallets: Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets, no

obstante lo anterior, empresa y sindicato buscaran dirimir las dificultades y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, ~~hombre brocha o bomba de espalda para aplicar fungicida~~ desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque. La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el Administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado.

Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluyen todas las labores necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la Comercializadora.

PARÁGRAFO UNO: DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS DE EMBARQUE ESPECIAL:

Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.

Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes: Chicopack, Banacluster, Clusterback, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Chiquita Junior, Troppypack, Tres Libras.

PARÁGRAFO DOS: LIQUIDACIÓN CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2). La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2).

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a cuarenta y dos libras y media (42 1/2) de fruta (25 kilos, 15 kilos, 13 kilos, etc.) Se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cuarenta y dos libras y media (42 1/2).

PARÁGRAFO TRES: FRUTA MERCADO NACIONAL.

Cuando se efectuó la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg. Se remunerará con una suma equivalente al 60% del valor establecido para la fruta Premium o proporcional al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado. *

PARÁGRAFO CUATRO: RECHAZO DE CAJAS:

Entre la Empresa y Sinatra se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

Cuando de hecho se presenten rechazos se realizará la correspondiente verificación de las causas o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto", se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convención colectiva y éste podrá ser sancionado.

PARÁGRAFO CINCO: En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: accidentes del camión o falta de transporte oportuno y cuando por error de la administración la fruta no reúna los requisitos exigidos por la Comercializadora en la orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día. λ

ARTÍCULO 20. PEGADA DE CAJAS

La labor de pegada de caja comprende las actividades de destapone, marcada, sellada, armada y pegada. En esta labor el pago se hará por "caja completa elaborada" y no por caja exportada.

Esta disposición deberá entenderse sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sinatra en los cuales se incluya la labor de "pegada de cajas" dentro de las actividades que hacen parte del contrato de "caja integral".

ARTÍCULO 21. MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):

Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recavas, roturas, ampliaciones y demás.

ARTÍCULO 22. LABORES GENERALES

Comprende las demás labores pactadas en la convención.

ARTÍCULO 23. MANUAL TÉCNICO

Las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. Las labores se desarrollarán de acuerdo a los ciclos o frecuencias establecidas en la convención colectiva de trabajo que de este acuerdo se firme. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entienden que se hace para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

Hará parte integral de la convención el manual técnico de labores establecido en la Empresa y que se viene practicando.

Se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

Así las cosas, en los precios de las labores al destajo aquí pactadas está incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) y diez (10) horas.

ARTÍCULO 24. Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o fincas no están obligadas ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se

encuentra descrita en el manual técnico de labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de las fincas, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.

4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos.

5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.

6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la

finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.

9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

10. Todas las labores de este manual técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.

11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

13. El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva de trabajo incluye: La sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la paleada para desmoronar los bultos endurecidos y la regada al pie de los puyones, apartando el material plástico y vegetal que obstruya el suelo alrededor del puyón seleccionando en un semicírculo de 0.60 metros como mínimo cumpliendo con las

instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

14. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia variable de acuerdo a las recomendaciones del comité técnico.

15. La resiembra incluye: el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada, la aplicación del abono y la siembra. Solo se autoriza resembrar "con cola de burro" con las especificaciones de tamaño de puyón, sistema radicular, tamaño de cepa y otras especificaciones que el equipo técnico recomiende.

16. Dentro de la labor de embolsado se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.

17. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable vías.

18. Corte, garrucha y arrume de boleja: este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

19. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal según el criterio de la administración de cada finca.

20. Cargue de pallets: Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor, cargue de pallets, no obstante lo anterior en aquellas fincas en las que existan dificultades, empresa y sindicato buscarán dirimir las y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

21. colocación guantelete y/o laminilla: se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo en la bolsa.

22. colocación del yumbolón en el racimo en el cultivo: se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo en la bolsa.

23. colocación del protector del racimo en el cable: el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en la labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

24. Supresión de dedos laterales con el desflore o desde: cuando esta labor se realice en tres y menos manos del racimo no tendrá remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo esta se pagará por hectárea, una vuelta semanal.

25. MIS SEMANAL (Deshoje-Protección-Cirugía): Las tres labores se integrarán en el caso de la labor del deshoje y la protección de fruta se harán como se vienen realizando y están en la convención colectiva de trabajo vigente.

Se entiende por cirugía la labor de suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo parcial o total mente, la totalidad de los folíolos u hojas espada (hojas bajas), hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka. Los racimos que estén en riesgo de daño deberán ser amarrados por la cola en toda época del año y en verano por la brisa que ocasiona cicatriz entre dedos.

Se entiende por deshoje y protección la labor de eliminar hojas y partes de hojas dobladas, maduras o que presentan daños mecánicos o por otra causa o que puedan ocasionar deterioro a la calidad de la fruta, o ser fuentes de enfermedades o plagas. Además, la protección comprende el desvío del racimo y del puyón cuando este pueda causar daño al racimo.

Esta labor tendrá un precio por hectárea neta de \$14.936.88 y es el grado de infección (leve, moderado, severo) el que determine la frecuencia con que se realice la labor.

Será la administración de la finca, la encargada de determinar el estado o el grado de infección, y este a su vez no será determinado sin antes realizar todo el recorrido de la misma y después de haber realizado todos los estudios técnicos para establecer dicho diagnóstico.

Este precio se revisará en acta de verificación que se llevará a cabo dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente convención.

26. MIS CATORCENAL (Deshoje-Protección y Cirugía): Las tres labores se integrarán en el caso de labor del deshoje y la protección se harán como se viene realizando y están en la convención colectiva de trabajo vigente.

Se entiende por cirugía la labor de suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo parcial o total mente, la totalidad de los foliolos u hojas espada (hojas bajas), hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka. Los racimos que estén en riesgo de daño deberán ser amarrados por la cola en toda época del año y en verano por la brisa que ocasiona cicatriz entre dedos.

Se entiende por deshoje y protección la labor de eliminar hojas o partes de hojas dobladas, maduras o que presentan daños mecánico o por otra causa o que puedan ocasionar deterioro a la calidad de la fruta, o ser fuentes de enfermedades o plagas. Además la protección comprende el desvío del racimo y del puyón cuando este pueda causar daño al racimo, además en la época de verano para evitar cicatriz de bolsa y cicatriz entre dedos.

Esta labor tendrá un precio por hectárea neta de: \$15.648.16 y se realizará cuando el grado de infección en la finca sea MODERADO y después de haber realizado el recorrido de la finca para determinar el diagnóstico.

En la semana que no se realiza la cirugía, se harán las labores de deshoje y protección de fruta con los precios que están establecidos en la convención colectiva de trabajo vigente.

27. Labor MIS EVENTUAL: Se entiende por cirugía la labor de suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo parcial o totalmente, la totalidad de los foliolos u hojas espada (hojas bajas), hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka. Esta labor tendrá un valor por día de 10 horas \$ 49.789.51, y se realizará cuando el estado de infección en la finca sea LEVE.

Quando por razones de presión de la sigatoka los rendimientos bajen o suban cualquiera de las partes "la Empresa o Sinatra" podrá convocar a la otra para revisar la ejecución de esta labor.

28. Engrase Cable vía: De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en cable vías. Sin

perjuicio de acuerdo vigentes entre la Empresa y Sinatra sobre frecuencia y precio de esta labor, se acuerda para labor una periodicidad de 6 semanas y se pagara como está establecido en la convención colectiva.

29. Desmache en Áreas Renovadas y Siembras Nuevas: La empresa realizará con el contratista de siembra y mantenimiento el primer ciclo del desmache. Solo para el segundo ciclo se acuerda un incremento del 15% sobre el precio actual establecido convencionalmente.

30. Combinada Embolse-Desflore y Desdede: Esta labor se ejecutará en cada vuelta del embolse, o sea 2 veces semanal; y como su nombre lo dice consiste en realizar en cada vuelta del embolse las tres labores al mismo tiempo así: Embolse que incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de la cinta o pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde. El desflore consiste en quitarle todas las flores al racimo realizándolo cuando las manos están paralelas o semiparalelas al suelo. En la primera vuelta se le quitan las flores a las manos basales que cumplan con la condición antes mencionada y en la segunda vuelta se le quitan las flores a las manos apicales quedando el racimo totalmente desflorado evitando problemas de látex y residuos de flores. Y el desdede que consiste en llegar al racimo cuando tiene las manos paralelas al suelo y se quitan los dedos laterales de todas las manos incluyendo pachas, peguetas y peinetas, en la segunda vuelta se le quita el resto de los laterales, esto se hace igualmente con los dedos tiernos. Se debe dejar un pedazo de pedicelo en cada lateral extraído para evitar desgarre, además se debe realizar prematuramente para evitar látex. El pago de esta labor es \$6.889,05 ha/vuelta.

31. Chapeo Minifalda: Acuerdan las partes realizar esta labor; que consiste en chapear el 40% del interior del canal con el objetivo de realizar trabajos de recava o mantenimiento de drenajes. El precio de la labor es el 40% del precio establecido convencionalmente para la limpia de canales.

En caso de canales con más de 16 semanas sin realizarse y con malezas muy agresivas, se revisará en comisión para establecer el precio.

~~32.~~ Reamarre: Acuerdan las partes que esta labor se realizará cuando las condiciones climáticas (vientos-brisa) así lo requieran. De cualquier forma será la administración quien decida cuando se realiza. Esta labor se pagará como está establecida en la convención sin importar el tiempo transcurrido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las labores culturales obedecen a la actividad propicia del cultivo, que se rigen por factores climáticos, ambientales y de suelos. Por lo tanto no se pueden confinar a períodos fijos de tiempo. Por consiguiente, las labores

como DESMACHE-FUMIGACION Y CHAPEO DE CANALES, REAMARRE, se pagarán al precio pactado en la convención colectiva de trabajo, independientemente del número de semanas que hayan transcurrido en el momento de su ejecución.

CAPÍTULO VIII PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 25: INCIDENCIA SALARIAL

Las prestaciones extralegales y auxilios que se establecen no constituyen salario; en consecuencia, no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo de la vigencia de los acuerdos convencionales.

PARÁGRAFO 1: Sobre la afiliación al subsidio familiar como requisito de exigibilidad de algunas prestaciones extralegales

En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador (a) beneficiario (a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de la dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: Registro Civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador por razón de la edad y la autonomía económica no sean beneficiarios del sistema subsidio familiar, no podrán exigirse la constancia de inscripción ante la caja de compensación familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

ARTÍCULO 26: PRIMA DE VACACIONES:

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones de \$ 160.790,58 para el primer año vigencia de la Convención.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

PARÁGRAFO UNO: Para efectos de determinar el tiempo de vacaciones de los trabajadores beneficiarios de la convención, el día sábado se contará como día hábil.

ARTÍCULO 27: PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO.

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre le dará un aguinaldo de (\$ 162.660,85) para el primer año.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12), se le pagará un aguinaldo proporcional al tiempo laborado durante el año. Tendrán derecho a dicho aguinaldo los trabajadores que estén vinculados a la empresa el día 20 de diciembre del respectivo año y que su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

**CAPÍTULO IX
AUXILIOS**

ARTÍCULO 28: AUXILIO DE MATRIMONIO

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de (\$ 165.186,09) para el primer año.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

PARÁGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO

En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de seis (6) días calendario con el básico convencional.

PARÁGRAFO DOS: REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATRIMONIO


Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

ARTÍCULO 29: AUXILIO DE MATERNIDAD.

En caso de nacimiento de un hijo o adopción de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de (\$ 163.461,13) para el primer año de vigencia de la convención.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

En caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante la administración de la finca, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa certificación médica de la causa y el tiempo.

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo. 

ARTÍCULO 30. PERMISO POR MATERNIDAD En caso de nacimiento o adopción de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la administración de la finca, se concederá permiso remunerado de tres (3) días calendario, cuando el hecho suceda en la zona de Urabá. En caso de ocurrir fuera, el permiso se extiende hasta un plazo máximo de seis (6) días calendario. Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitará por escrito anticipadamente a la Administración de la Finca, el cual no será remunerado.

PARÁGRAFO UNO: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR. No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en las normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo(a) del (de la) trabajador(a); por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional por nacimiento de hijo(a) o las licencias de maternidad o paternidad, según el caso, no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

PARÁGRAFO DOS: REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDAD. Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

ARTÍCULO 31: AUXILIO MUERTE FAMILIARES

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la finca y en caja de compensación familiar (no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica), la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de (\$ 283.021,77)

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Se entiende como familiares en línea directa el trabajador: Esposa o compañera permanente, padres, hijos menores de edad y hermanos menores de edad y estar inscritos como tal ante la Empresa. En caso de existir dos o más familiares laborando en la Empresa, el auxilio se le dará únicamente a uno solo de ellos. La Empresa exigirá para el pago de este auxilio que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo.

Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento sólo se otorgarán en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias.

PARÁGRAFO ÚNICO: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR. No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (Ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador; por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional o la licencia de luto no excluyen el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

ARTÍCULO 32. PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES

En caso de muerte de alguno de los familiares indicados en el artículo anterior, ocurrida en los municipios de la zona de Urabá, la Empresa reconocerá al trabajador hasta cuatro (4) días calendario de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios, la Empresa reconocerá hasta ocho (8) de permiso remunerado; si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste comunicará por escrito al representante de la Empresa Administrador o Coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada.

Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presente a la Finca por motivos de fuerza mayor demostrada, la Empresa esperará quince (15) días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la Empresa podrá reemplazarlo. Los quince (15) días de esperan no serán remunerados.

PARÁGRAFO ÚNICO: REMUNERACIÓN DE PERMISO EN ESTE EVENTO

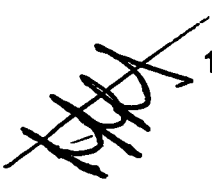

Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año.

ARTÍCULO 33: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de (\$769.213,19) para el primer año de vigencia de la convención.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Este auxilio se pagará así:

- 
1. Trabajador casado o con compañera permanente:
 - a. Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.
 - b. Padre o madre, debidamente inscritos ante la empresa.
 - c. Hijos debidamente inscritos ante la empresa.
 2. Trabajador soltero:
 - a. Padre o madre debidamente inscritos ante la empresa.
 - b. Hermanos, debidamente inscritos ante la empresa.
- 

c. Debe presentar registro civil del hermano reclamante y del difunto.

En última instancia a quien acredite haber cancelados los gastos de las exequias.

ARTÍCULO 34: AUXILIO DE TRANSPORTE

La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con el auxilio de transporte legal, proporcional a los días realmente laborados.

Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de la ley (ingreso salarial, distancia).

Si la empresa suministra el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberá adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

PARÁGRAFO UNO: No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.

PARÁGRAFO DOS: Será función de la comisión de verificación convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente convención.

PARÁGRAFO TRES: Si el empleador no suministrará transporte a sus trabajadores, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o salida, y las fincas se encuentren retiradas de los cascos urbanos o corregimientos; el sindicato buscará con los empleadores, la metodología para el suministro de transporte.

ARTÍCULO 35: AUXILIO DE EDUCACIÓN

La empresa, a partir de la firma de la presente Convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, así:

Para estudiantes de Primaria: **(\$37.241,52)** para el primer año de vigencia de la convención.

Para estudiantes de secundaria: **(\$42.655,54)** para el primer año de vigencia de la convención.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. El hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la finca. Este auxilio es anual y se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia.

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de éstos en esta fecha exonera a la Empresa del pago de este beneficio.

En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa se pagará un solo auxilio.

ARTÍCULO 36: AUXILIO DE ANTEOJOS

La empresa suministrará hasta \$ 46.812,38 por una sola vez y previa prescripción médica especializada, hasta tanto la Entidad Promotora de Salud (EPS) asuma el servicio de optometría.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.


ARTÍCULO 37. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO

La empresa pagará como auxilio de arrendamiento la suma de (\$ 49.761,15) por el primer año de vigencia Convencional.

Este auxilio se pagará siempre y cuando la finca no suministra alojamiento en sus campamentos a los trabajadores. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y que no se le haya hecho préstamo para compra o mejora de vivienda. Solo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente, autenticado y con dirección exacta del inmueble.

Si se llega a comprobar falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio; automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario.

 En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, solo se pagará un auxilio.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional. 

ARTÍCULO 38: PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Al cumplir 5 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 23.185,81
Al cumplir 10 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 48.177,29
Al cumplir 15 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 64.128,96
Al cumplir 20 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 71.113,30

**CAPITULO X
DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y ARL**

ARTÍCULO 39. A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Directivos Base, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos laborales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifique trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos médicos.

ARTÍCULO 40. AFILIACION DE LOS TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD

Al momento de ingresar a trabajar todos los trabajadores deberán inscribirse al Sistema de Seguridad Social General. Si el trabajador no presenta los documentos necesarios para su afiliación al sistema de seguridad social general, o se niegue a firmar el registro de inscripción, será sancionado disciplinariamente, debiéndose agotar para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecidas en la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 41. RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL

La Empresa, en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

PARÁGRAFO UNO: En ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra.

ARTÍCULO 42. ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:

PARÁGRAFO UNO: Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación

de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.

PARÁGRAFO DOS: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.-

PARÁGRAFO TRES: El procedimiento para la transcripción de incapacidades es el establecido por la respectiva EPS o ARL, con ajuste a la Ley y a los reglamentos.-

La Empresa y Sinatra acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autorización de las incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS's) adscritas a sus respectivas redes de servicios y para la transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.

PARÁGRAFO CUATRO: Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trabajo de Sinatra, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva EPS o ARL para obtener la explicación de la causa objetiva de la interrupción y/o procurar se otorgue al trabajador el reconocimiento de auxilio económico sin interrupción. Adicionalmente, Sinatra y la Empresa promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.-

PARÁGRAFO CINCO –INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO:-

La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sinatraz a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado, o cuando se evidencien casos de trabajadores que consulten de manera recurrente por lesiones o patologías con diferentes códigos diagnósticos se convocará a audiencia al trabajador en la cual podrá participar también los delegados de la Junta Directiva Seccional a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias.

De este procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos convencionalmente.

ARTÍCULO 43. TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:

Cuando por determinación de la EPS o de la ARL, un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente o cuando la administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la junta; sin perjuicios de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La empresa decidirá en dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador solo mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social Integral (ARL o EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la EPS o la ARL disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y este no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La

empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él.

Cuando la empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta mil pesos (\$55.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la administradora del sistema general de pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador solo mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas o procedimientos médicos, se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes.

PARÁGRAFO UNO: A través de los comités paritarios de salud ocupacional y de los directivos base se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos laborales agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen tramites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos médicos.

ARTÍCULO 44. PAGO DE INCAPACIDADES ENFERMEDAD GENERAL

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con el que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro

~~HHH~~

A

respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los 2 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

ARTÍCULO 45. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL

Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen o adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

PARÁGRAFO UNO: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidente de trabajo o enfermedad laboral, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

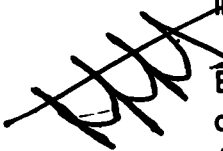

PARÁGRAFO DOS: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad laboral, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad profesional.

PARÁGRAFO TRES: La empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.L. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.L. o E.P.S.

ARTÍCULO 46. REUBICACIÓN: TRABAJADORES REUBICADOS

A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el(la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la EPS o la ARL, respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

 En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la EPS o de la ARL, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación 

ARTÍCULO 47. RIESGOS LABORALES

En coordinación con la Administradora de Riesgos laborales realizara programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el programa de salud ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARL.

ARTÍCULO 48. EXÁMENES MÉDICOS

Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan, en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embalsadores que deben manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL.

ARTÍCULO 49. La empresa tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La empresa, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

ARTÍCULO 50. PRECISIÓN PARA EL EVENTO DE ACCIDENTES LABORALES

En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemanal.

ARTÍCULO 51. NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

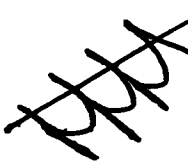
El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no

constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional, o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

ARTÍCULO 52. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1.986, en la empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.

 **PARÁGRAFO UNO:** En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene. ✓

PARÁGRAFO DOS: Por regla general, este comité tiene funciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medicina laboral.

CAPITULO XI FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE INDICADORES SOCIALES

ARTÍCULO 53: FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo pueda ser menor de \$2.359.696 por finca. Las convenciones colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

PÁRAGRAFO UNO: el setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad domestica debe estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

PÁRAGRAFO DOS: En el evento que por disposición de la A.R.L., o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un acompañante, o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago de préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad de traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

ARTÍCULO 54. REGLAMENTO DEL FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

1. **OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
2. **BENEFICIARIOS:** El personal de la empresa que se beneficia con la convención.
3. **DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica: ✓

3.1 Enfermedad o muerte de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la empresa o ante la Caja de Compensación Familiar.

3.2. El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas anunciadas en el numeral 3.1.

3.3. Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa al patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.

3.4. Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

4. REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO

1) Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información.

1.1. Autorización del trabajador a la empresa para efectuar los siguientes descuentos por nómina.

1.2. Autorización del trabajador a la empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales en caso de retiro del trabajador.

1.3. Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.

1.4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

1.5. Cuantía del préstamo solicitado.

1.6. Deudas pendientes con la empresa.

2) Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.

3) Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida de un trabajador.

- 4) Que no tenga otro préstamo pendiente con la empresa por el mismo concepto.
- 5) Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la empresa por cualquier concepto.
- 6) Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en la presente Convención o en el Reglamento Interno de Trabajo.

Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno.

5. MONTOS:

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$325.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

6. PLAZO:

Se pagarán con cuotas de amortización bisemanales mínimas al diez por ciento (10%) del devengado bruto del trabajador.

7. TRÁMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO

- 1) El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.
- 2) Este será presentado ante la empresa, para el estudio respectivo.

8. CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO

- 1) Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la empresa.
- 2) Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la empresa, pues de sus prestaciones sociales se abonará el saldo pendiente.
- 3) Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

9. TIEMPO PARA UTILIZAR EL CRÉDITO

Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deberá hacer uso de él dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de aprobación, salvo que ésta y la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores.

10. AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO

El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina y con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

11. DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS

La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso; la cual se empezará a contar desde la fecha que tenga el comprobante de caja menor.

12. DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO

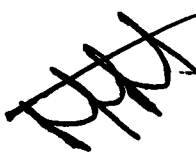
Una vez aprobado el préstamo, el dinero será entregado por la Empresa al trabajador.

13. ARCHIVO DE DOCUMENTOS

Copias de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo y demás deberán quedar archivadas en la hoja de vida del trabajador.

14. PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA

- 1) En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
- 2) En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales con las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.
- 3) En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmulas médicas, valor de la droga, etc.

 **PARÁGRAFO UNO:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada. ✓

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

PARÁGRAFO DOS: Constituye falta grave: a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

PARÁGRAFO TRES: Este fondo está constituido por finca y a él pueden acceder todos los trabajadores de la finca sin ninguna distinción sindical.

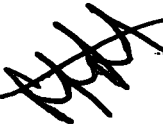
PARÁGRAFO CUATRO: El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad domestica debe estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

PARÁGRAFO CINCO: En el evento que por disposición de la A.R.L., o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un acompañante, o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos del transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago de préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones medicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad de traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

CAPÍTULO XII DOTACIONES

ARTÍCULO 55: SUMINISTRO DE DOTACIONES

La empresa suministrará a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la ley.

 Adicionalmente, la empresa suministrará durante la vigencia convencional, los siguientes elementos, como parte de la dotación: (1) un termo con una capacidad de dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de

calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio de 2018.

ARTÍCULO 56. SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Para ser utilizado por trabajadores que ejecuten labores en la que el análisis de riesgo ocupacional (ARO), determine la presencia de riesgo físico químico que pueda afectar el órgano de la visión, la empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal (gafas-protección ocular) que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Este, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 57. PERMISO PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS SÁBADOS

Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios en instituciones educativas y programas debidamente reconocidas por la autoridad competente, y deba concurrir a clase o reuniones presenciales el día sábado, la empresa concederá permiso por este día sábado o no lo convocará a laborar ese día según el caso, siempre que el número de trabajadores que haga uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de la fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra se concreta la solución con Sinatra.

ARTÍCULO 58: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

La convención colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y en la legislación laboral aplicable en las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad

ARTÍCULO 59: CAMPO DE APLICACIÓN:

La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sinatra que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no ocurra la calidad de afiliado a SINATRA, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por.

beneficio convencional a favor de SINATRA, en los términos de la legislación laboral colombiana.

El trabajador beneficiario de la convención colectiva tendrá a su cargo la obligación de contribuir a los fondos de la organización sindical, en los términos de las leyes laborales colombianas, para lo cual la Empresa deberá efectuar el correspondiente descuento de la cuota sindical o de la cuota de beneficio convencional, según el caso.

La renuncia de un trabajador a los beneficios convencionales que ocurra durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 60. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN:

La vigencia de la convención colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será de dos (2) años, contados desde el 1 de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2019.

El primer periodo estará comprendido entre el día 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019.

APÉNDICE

ACUERDOS DE REMUNERACIÓN SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA:

1) Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada. acordado en la presente convención.

2) Para las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18,01 y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 kilos palletizada, se incrementarán en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 kilos palletizada.

3) Para las cajas especiales palletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20 kilos palletizada sea superior al 28,01%, se incrementarán en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20 kilos palletizada.

4) Para el segundo año de vigencia, el procedimiento antes descrito se seguirá efectuando con miras a establecer, en lo posible, diferencias del 18% entre las cajas común 20 kilos palletizada y caja especial palletizada.

5) Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes: Chicopack, Banacluster, Clusterback, Turbanita, Picola, Petite, minipack, Chiquita Junior, Troppypack, Tres Libras.

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja tres libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.

PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS:

Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

1- CAJA INTEGRAL:

Como se tiene en las actuales convenciones colectivas, existen 3 tipos de cajas:

- **CAJA COMÚN**
- **CAJAS ESPECIAL**
- **CAJA MERCADO NACIONAL**

Las cuales están definidas en las convenciones colectivas vigentes, en cuanto a su elaboración y precios.

Se respetarán las convenciones que tengan otros tipos de cajas diferentes a las antes mencionadas.

PARÁGRAFO: En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

2 - HOMBRE BORCHA

Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas

y como reemplazo de la "cortina" se pagará al salario promedio del embarque del día.

PARÁGRAFO ÚNICO: En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetaran los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicara el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

3 - COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallets se hace necesario la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$18,47 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

4 - DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

- La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento.
- La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.
- La elección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa.
- La sacada del denominado hijo estorbo o cacho de chivo eliminando todo el material vegetal (corno) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE

- La labor de maquillaje o des guasque de la planta.
- La cortada del tronco.

El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de desmache normal, que se determinará de la siguiente manera: el precio del ciclo actual que tenga el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicara el porcentaje del 60% y se multiplicara por el numero de 8 semanas que tendrá el ciclo que se pacta. Cuando en la convención este previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana para fijar el nuevo desmache con Palin.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En caso de que la empresa considere por algún motivo volver al desmache tradicional, tendrá que ponerse de acuerdo con el Sindicato y se puede realizar mediante dos formas:

1. Realizando una vuelta adicional de des guasque.
2. Realizando des guasque o aseo únicamente a la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día el des guasque.
3. El comité técnico de la empresa decidirá la periodicidad o ciclos en los cuales se realizará esta labor.

Para el inicio de esta labor se pagará la primera vuelta al 100% del valor establecido en la convención, segunda vuelta al 80% del valor establecido en la convención y a partir de la tercera vuelta se pagará el 60% del valor establecido en la convención.

PARÁGRAFO ÚNICO: En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetaran los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicara el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

5. INCREMENTO EN LA PARICION EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACION: Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la empresa respectiva y Sinatra concertaran la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

6. ASEO EMPACADORA: Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

ARTÍCULO 62: FINALIZACIÓN DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La presente Convención Colectiva soluciona definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINATRA presentó a Bananeras Fuego Verde S.A relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el 5 de julio de 2.017.

La Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento de que la convención

no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la empresa entregará el número de copias a la convención que se detallan a continuación: a). las copias necesarias para el depósito de la convención ante el ministerio de trabajo y seguridad social. b). una (1) copia impresa para la junta directiva nacional de Sinatra. c) una (1) copia en medio magnético para la junta directiva nacional de Sinatra.

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y el Sindicato intervinieron en la negociación, en cuatro ejemplares, cuya destinación es la siguiente:

Un ejemplar para la empresa, un ejemplar para el sindicato y dos ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito, en los 15 días hábiles después de la firma de la Convención Colectiva.

TABLA DE PRECIOS 2017 - 2018

GRUPO 1/ PLANTACIÓN		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2017/2018
AMARRE	HECTÁREA	7.110,88
REAMARRE	HECTÁREA	1.930,53
EMBOLSE 1 VUELTA	HECTÁREA	4.562,92
EMBOLSE 2 VUELTA	HECTÁREA	4.562,92
DESHOJE	HECTÁREA	3.471,54
PROTECCION DE FRUTA	HECTÁREA	3.859,15

DESMACHE	HECTÁREA	53.167,43
FERTILIZACION	BULTO	5.104,87
FERTILIZACION CON CASIQUEO	BULTO	6.461,53
FUMIGACION	HECTÁREA	13.296,15
DESFLORE CAMPO 1 VUELTA	HECTÁREA	2.772,18
DESFLORE CAMPO 2 VUELTA	HECTÁREA	2.772,18
COMBINADA (EMBOL+DESFLO+DESD) 1 VUELTA	HECTÁREA	6.889,05
COMBINADA (EMBOL+DESFLO+DESD) 2 VUELTA	HECTÁREA	6.889,05

GRUPO 2/ CORTE Y EMPAQUE		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2017/2018
CAJA 20 K INTEGRAL	CAJA	1.394,10
CAJA 20 K ESPECIAL	CAJA	1.722,73
CAJA 13 K INTEGRAL	CAJA	906,98

1784.44

GRUPO 3/CANALES		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2017/2018
CHAPEO/LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	138,47
CHAPEO/LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	102,51
CHAPEO/LIMPIA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	69,23
FUMIGACION CANALES PRIMARIOS	MT/LINEAL	30,19
FUMIGACION CANALES SECUNDARIOS	MT/LINEAL	23,74
FUMIGACION CANALES TERCARIOS	MT/LINEAL	17,42
RECAVA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	432,47
RECAVA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	354,83
RECAVA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	263,31
CONSTRUCCION SANGRIA	MT/LINEAL	368,67
ROTURA CANALES	MT/LINEAL	914,82

GRUPO 4/GENERALES		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2017/2018
APERTURA BOLSA CAMPO		12,95
APERTURA BOLSA EMPAQUE		12,86
ARREGLO CINTA BOLSA		11,98
ASEO EMPACADORA		99.755,22

BONIFICACION CABLERO		16,50
BOTAR Y REGAR VASTAGOS		36,48
CABLERO		4.655,34
CARGUE PALLETS		2.516,11
CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS		177,39
CARGUE Y DESCARGUE INSUMOS		14.260,44
CARGUE Y DESCARGUE CARTON		21,90
CARGUE Y DESCARGUE ABONO		228,30
CASIQUEO		23.902,40
COLOCADA DE TACOS		18,47
EMBOLSE CON NUDO		130,05
HACER PUENTES 6 MTS		7.394,83
LIMPIA Y/O ENGRASE DE CABLES		9,09
MMTO/LAVADA DE GARRUCHAS		215,90
PEGADA DE CAJAS		50,54
PROCESO BOLEJA CAMPO		309,89
PROCESO BOLEJA EMPACADORA		483,51
RECOGER NYLON KILO		456,45
RECOLECCION NYLON PITA		55,97
RESIEMBRA PUYON		774,03
RESIEMBRA CABEZA DE TORO		1.447,46
SIEMBRA CABEZA		1.039,59
COLOCACION YUMBOLO		143,22
COLOCADA GUANTELETE		187,99
PROTECTOR EN COSECHA		25,06
BASICO POR HORA		3.358,31
DESDEDE		1.007,97
MIS CON CIRUGIA		14.936,88
MIS CON DESPUNTE		15.648,16
MIS CON CIRUGIA EVENTUAL		49.789,51

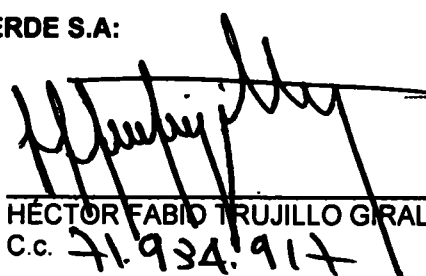
AUXILIOS EXTRALEGALES		
NOMBRE	FORMA PAGO	PRECIO 2017/2018
AUXILIO DE ARRENDAMIENTO TRABAJADOR		49.761,15
AUXILIO DE MATERNIDAD		163.461,13
AUXILIO DE EDUCACION PRIMARIA		37.241,52
AUXILIO DE EDUCACION SECUNDARIA		42.655,54
AUXILIO DE ANTEOJOS		46.812,38
AUXILIO DE MATRIMONIO		165.186,09
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 5 AÑOS		23.185,81

PRIMA DE ANTIGÜEDAD 10 AÑOS		48.177,29
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 15 AÑOS		64.128,96
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 20 AÑOS		71.113,30
PRIMA VACACIONES		160.790,58
AUXILIO MUERTE FAMILIAR		283.021,77
AGUINALDO		162.660,85
VIATICOS SINDICALES		21.377,82
AUXILIO POR MUERTE TRABAJADOR		769.213,19

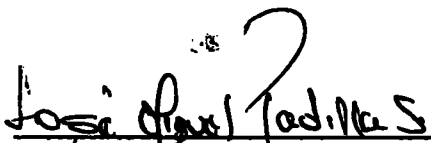
POR LA EMPRESA BANANERAS FUEGO VERDE S.A:

HHH


ANGELA MARIA BULANDA MAYA


HÉCTOR FABIO TRUJILLO GIRALDO
C.c. 71.934.917

POR EL SINDICATO SINATRA:


JOSÉ MIGUEL PADILLA SILGADO
C.c. 8103387

WALTER MENA BETANCUR
C.c.


JESUS ALBERTO OSPINA SERNA
C.c. 12020527


ALVARO A. MORELO LAMBERTINO
C.c.

COMUNICACION DEL TRABAJADOR
Nº 08618
2017

Envigado, junio 27 de 2017

11:15

Rece



SEÑORES

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Ciudad

ASUNTO: DENUNCIA CONVENCION

ÁNGELA MARÍA MARULANDA MAYA, domiciliada en Medellín, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 43.556.513, obrando en calidad de representante legal de BANANERAS FUEGO VERDE S.A., sociedad con NIT. 811.009.784-9, en ejercicio de mis atribuciones y funciones, autorizo al señor CARLOS ALBERTO QUINTERO, identificado con cédula 70.559.145, para denunciar la convención colectiva suscrita entre la Empresa y la Organización Sindical Sintrainagro.

Respetuosamente,

[Handwritten Signature]
ÁNGELA MARÍA MARULANDA MAYA
C.c. 43.556.513
Representante Legal - Bananeras Fuego Verde S.A



Dirección: Medellín
PRESENTADO PERSONALMENTE

Carlos A. Cuintero

CEDULA No. 70559145

T.P. No. _____

FECHA: 27/06/2017 HORA: 11:15 a.m.

FUNCIONARIO: *Elier Medusque*

Medellín, 27 de junio de 2017

Señor

JOSE MIGUEL PADILLA SILGADO

Presidente

SINATRA

E.S.M.

REFERENCIA: Denuncia por parte de la empresa Bananera Fuego Verde S.A. de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria – Sinatra-.

ANGELA MARÍA MARULANDA MAYA, en mi condición de representante legal de la sociedad Bananera Fuego Verde S.A., conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, el cual anexo a la presente denuncia, mediante el presente escrito denunció íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento y que es aplicable en las fincas Almendros, Matogroso 1, Matogroso 2, Punto Fijo, San Juan y Santa Helena.

La denuncia se enmarca en los principios constitucionales y legales que regulan las facultades de las partes en materia de negociación colectiva y parte de la base de que las obligaciones convencionales son revisables para adecuar la nueva convención a las condiciones y realidades económicas y sociales de las partes contratantes. Por su esencia bilateral, el contrato colectivo debe ser dinámico y adaptarse a las cambiantes circunstancias de los mercados internacionales y nacionales, así como a las realidades del contexto económico del país.

1. SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:

El sector bananero colombiano y en particular la empresa que represento, ha sido seriamente afectada por fenómenos incontrolables por los empresarios, como son: la variabilidad climática de los últimos años, la baja productividad de las plantaciones, el encarecimiento de los insumos, carencia de infraestructura para riego y del control sanitario de los cultivos así como los elevados costos de la mano de obra, entre otros, poniendo en riesgo la estabilidad de las empresas y de los empleos.

Nuevamente la pérdida en competitividad del año 2016 comparada con el 2015, presentó un menor número de cajas exportadas, pasando de 94,1 millones de cajas a 93.4 millones, situación que significó un menor ingreso pasando de 836 a 811 millones de dólares, un 4.68% menos de valor en las exportaciones de un año a otro.

El factor que más incidió en esta caída fue la intensidad del fenómeno del niño que se presentó con mayor severidad en la región de Urabá durante el primer semestre de 2016, arrojando caídas en la productividad de las fincas hasta de un 40%, situación que puso en riesgo el cumplimiento de los contratos de exportación.

Complementario a los problemas presentados por la variabilidad climática, se suman las pérdidas reportadas por fenómenos fisiológicos como la mancha de madurez y los ataques de plagas como la arañita roja que como consecuencia de las altas temperaturas pasaron el umbral de daño económico, lo que antes no se presentaba.

Las exigencias en la calidad de fruta son cada día más grandes por parte de los compradores y fenómenos como los descritos anteriormente han afectado la competitividad comparada con la de otros países productores.

Por otra parte los precios internacionales tuvieron un comportamiento a la baja como consecuencia de la gran competencia que se presenta por parte de algunas multinacionales en nuestro principal mercado que es el europeo.

Las cifras mostrables sobre calidad de los empleos en el sub-sector bananero, contrastables con las de otros sub - sectores agropecuarios, y aún con el sector manufacturero, permiten afirmar que la empresa que represento remunera adecuadamente a sus trabajadores y ha cumplido con el esfuerzo de conservar los empleos que genera.

2. ASPECTOS ESPECÍFICOS, MÁS NO EXCLUSIVOS, DE LA DENUNCIA:

De manera especial la empresa que represento tiene particular interés en que se revisen y modifiquen los siguientes asuntos previstos en la convención colectiva vigente.

2.1 CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS CONVENCIONALES: Nuestra actividad comercial como sector exportador que es, está sometido constantemente a las exigencias y condiciones que imponen los compradores internacionales, quienes cada día son más rigurosos en la calidad de la fruta y las especificaciones técnicas para el empaque de la misma, condicionado al logro y/o mantenimiento de certificaciones necesarias para llegar a estos mercados especializados, situación que sin duda alguna afecta los rendimientos y la competitividad de nuestras empresas porque las mismas no son compensadas con un mejor precio por caja exportada.

Problemática que tiende a agravarse, porque esos cambios y condicionamientos comerciales, son interpretados como un incremento de las actividades de los trabajadores

o como nuevas actividades o tipos de caja, que nos obligan a la negociación permanente de nuevos precios y/o tipificación de labores convencionales que encarecen aún más los costos de producción.

Por tal motivo el sector considera que es necesario para la sostenibilidad económica del negocio, cumplir en sus reales términos y alcances con los acuerdos que desde hace varias vigencias están en las convenciones colectivas, que dicho de paso están pensados y diseñados para implementar cambios comerciales y agrícolas, sin que necesariamente esto se traduzca en la creación de nuevas figuras convencionales, evitando el permanente desgaste administrativo y sindical como de hecho ha venido presentándose.

2.2 VIGENCIA: En sustitución de la vigencia establecida, se propone negociar una nueva convención con vigencia no inferior a cuatro (4) años.

2.3 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL: Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

2.4 FRUTA EXCEDENTE DEL SEGUNDO SEMESTRE: Durante el segundo semestre de cada año, las cajas que semana a semana exceden el promedio de producción semanal del primer semestre (50-50) son comercializadas a precios significativamente insuficientes para absorber los costos de producción, requiriendo una diferenciación real de su valor convencional, para lo cual debe continuarse el desarrollo del acuerdo logrado en la pasada negociación colectiva, donde dejamos sentado un primer paso para finiquitar esta realidad del negocio bananero, que ustedes como organización sindical conocen y entienden.

2.5 AUSENTISMO: Concertar estrategias enfocadas a mejorar los niveles de ausentismo laboral, lo que generará aumento de la productividad de la empresa. (Recomendamos incluir datos estadísticos e indicadores de la empresa relacionados con el tema)

2.6 LABORES CICLICAS: Se propone concertar que el chapeo de canales y fumigación de malezas no sea por semanas pactadas en la convención, sino a criterio del departamento técnico de la empresa.

2.7 MIX: Se propone concertar que sea a criterio de la administración de cambiar el Mix a despunte sencillo.

2.8 LABORES NUEVAS: Incluir las labores nuevas que se pagan al promedio como: doble sellado, aspirada, hombrebrocha, doble hombre brocha, quitada de protectores; en el precio de la caja integral.

2.9 PRESTACIONES EXTRALEGALES: Se propone revisar el pago de prima de vacaciones y prima de navidad.

2.10 AUXILIOS: Se propone negociar los siguientes auxilios: matrimonio, maternidad, auxilio de muerte de familiares, por muerte del trabajador, de educación de anteojos, de arrendamiento, prima de antigüedad y el auxilio Sinatra.

2.11. PERMISOS SINDICALES: En la actualidad hay una gran cantidad de permisos sindicales que impiden el logro de metas y productividad en las fincas. En este sentido, se propone renegociar los permisos sindicales en la medida que no afecten la producción.

En los anteriores términos queda legalmente denunciada la convención colectiva.

Atentamente,



ANGELA MARÍA MARULANDA MAYA
Representante legal
Bananera Fuego Verde S.A.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas
Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18
Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43
Página: 1



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj Copia: 2 de 2

Para verificar el contenido y confiabilidad de este certificado, ingrese a www.certificadoscamara.com y digite el código de verificación. Este certificado, que podrá ser validado hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de expedición del certificado, corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

El SECRETARIO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE BANANERAS FUEGO VERDE S.A.
DOMICILIO MEDELLIN
MATRICULA NRO. 21-227072-04
NIT 811009784-9

CERTIFICA

Fecha de Renovación: Marzo 30 de 2017

CERTIFICA

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL: Calle 51 48 09 PISO 8 MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CERTIFICA

CONSTITUCION: Que por Escritura pública No. 697, otorgada en la Notaría 28o. de Medellín, del 30 de diciembre de 1996, inscrita en esta Cámara de Comercio el 20 de mayo 1997, en el libro 9o., folio 556, bajo el No. 3892, se constituyó una sociedad comercial anónima denominada:

BANANERAS FUEGO VERDE S.A.

CERTIFICA

REFORMAS: Que hasta la fecha la sociedad ha sido reformada por las siguientes escrituras:

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 2



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copias: 2 de 2

No.1196 de octubre 31 de 1997, de la Notaría 28a., de Medellín.
No.1485 del 23 de noviembre de 1998, de la Notaría 28a de Medellín.

No.27 del 12 de enero de 2007, de la Notaría 28a. de Medellín, registrada parcialmente en esta Entidad el 16 de enero de 2007, en el libro 9o., bajo el No.421, mediante la cual, se solemniza el acuerdo de FUSION que la sociedad BANANERAS FUEGO VERDE S.A. (227072-4) (ABSORBENTE) ha celebrado con la sociedad BANANERAS CAMBURAL LTDA (211216-3) (ABSORBIDA).

No.27 del 12 de enero de 2007, de la Notaría 28a. de Medellín, registrada parcialmente en esta Entidad el 16 de enero de 2007.

CERTIFICA

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es hasta diciembre 31 de 2050.

CERTIFICA

OBJETO SOCIAL: ENUMERACION: la sociedad tiene un objeto social múltiple, constituido por las siguientes actividades, en desarrollo de las cuales ejerce la empresa social:

- a) La explotación de la actividad agrícola y pecuaria.
- b) La exportación, directamente o por medio de representantes o de compañías comercializadoras, de toda clase de productos agrícolas y pecuarios, y en especial banano, ya sea producido en sus propias fincas o adquiridas en el mercado nacional.
- c) La compra, venta, distribución, agenciamiento, representación de fabricantes nacionales y extranjeros, de toda clase de insumos agrícolas y pecuarios.
- d) La explotación de la actividad reforestadora.
- e) La inversión de sus recursos en sociedades, inmuebles y títulos valores.

DESARROLLO: Para la realización de su objeto la sociedad podrá:

- a) Celebrar contrato de agencia comercial y actuar como representante de empresarios nacionales o extranjeros en los ramos relacionados con las actividades que constituyen su objeto social.
- b) Adquirir bienes raíces con destino al establecimiento de instalaciones industriales, almacenes, expendios, centros de distribución o de venta de las mercancías, productos y manufacturas de

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Hora: 14:43

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Página: 3



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

que trata el artículo anterior; edificar locales comerciales para su uso en sus propios establecimientos de comercio, sin perjuicio de que de acuerdo con un aprovechamiento racional de la tierra, pueda accesoriamente enajenar pisos, locales o departamentos, darlos en arrendamiento o explotarlos en otra forma que considerase conveniente.

c) Adquirir todos los activos de carácter mueble o inmueble que sean necesarios, útiles o convenientes para el desarrollo de los negocios sociales; gravar o limitar el dominio de sus activos, sean muebles o inmuebles, y enajenarlos cuando por razones de necesidad o conveniencia fuere aconsejable su disposición.

d) Adquirir y usar nombres comerciales, logotipos, marcas, modelos industriales y demás derechos de propiedad industrial relacionados con las actividades desarrolladas por la sociedad y con los servicios a los que se extiende su giro.

e) Tomar dinero en mutuo y celebrar toda clase de operaciones financieras, por activa o por pasiva, que le permitan obtener los fondos y activos necesarios para el desarrollo de sus negocios.

f) En general, ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos que sean necesarios, útiles o convenientes para el desarrollo del objeto social expresado en el artículo anterior.

CERTIFICA

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:		NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	\$660.000.000,00	660.000	\$1.000,00
SUSCRITO	\$608.971.000,00	608.971	\$1.000,00
PAGADO	\$608.971.000,00	608.971	\$1.000,00

CERTIFICA

REPRESENTACIÓN LEGAL: El Gerente es el representante legal de la compañía en juicio y fuera de juicio. A él corresponden, sin limitación alguna, el gobierno y la administración directos de la misma, como promotor, gestor y ejecutor de los negocios y actividades sociales, y todos los funcionarios o empleados cuyos nombramientos no correspondan a la asamblea general de accionistas estarán subordinados a él.

SUPLENTES: Los suplentes del gerente, en número de dos, lo reemplazarán individualmente en sus faltas absolutas, temporales o accidentales, así como para los actos en los cuales esté impedido.

CERTIFICA**NOMBRAMIENTOS:**

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Hora: 14:43

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Página: 4



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL PRINCIPAL	ANGELA MARIA MARULANDA MAYA DESIGNACION	43.556.513

Por Acta número 58 del 5 de marzo de 2016, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 5 de abril de 2016, en el libro 9, bajo el número 6738.

REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE	ANTHONY MACVEAN GAVIRIA DESIGNACION	1.036.649.951
------------------------------	--	---------------

Por Acta número 56 del 10 de octubre de 2014, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 17 de octubre de 2014, en el libro 9, bajo el número 19659.

CERTIFICA

FUNCIONES Y FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: En desarrollo de lo estipulado en los artículos 99 y 196 del Código de Comercio son funciones y facultades del representante legal de la compañía las siguientes:

- Hacer uso de la denominación social.
- Ejecutar los decretos de la asamblea general de accionistas y los acuerdos y resoluciones de la Junta Directiva.
- Ejercer las funciones que le sean delegadas por la Junta Directiva.
- Designar y remover libremente los empleados de la compañía que no dependen directamente de la asamblea general de accionistas y/o de la junta directiva y escoger, también libremente, al personal de trabajadores, determinar su número, fijar el género de labores, remuneraciones, etc. y hacer los despidos del caso.
- Constituir los apoderados judiciales y extrajudiciales que juzgue necesarios para la adecuada representación de la sociedad, delegándoles las facultades que estime conveniente, de aquellas que el mismo goza.
- Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social. En ejercicio de esta facultad el representante legal podrá adquirir y enajenar a cualquier título los bienes muebles o inmuebles de la sociedad y darlos en prenda o hipoteca; alterar la forma de los bienes raíces por su naturaleza o su destino; dar o recibir en mutuo cantidades de dinero; hacer depósitos bancarios; firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de instrumentos, firmarlos, aceptarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, tenerlos,

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Hora: 14:43



Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Página: 5

Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

etc.; comparecer en los juicios en que se discuta la propiedad de los bienes sociales o cualquier derecho de la compañía; transigir, comprometer, desistir, novar, recibir e interponer acciones y recursos de cualquier género de todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la compañía; representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales, etc.; y, en general actuar en la dirección de la empresa social. Se entiende que no existe restricción alguna para el representante legal en la ejecución de actos y en la celebración de contratos que no sean de la naturaleza de aquellos para los cuales estos estatutos han señalado como necesaria la autorización de otro órgano.

g) Convocar a la asamblea general de accionistas y a la junta directiva de la compañía a sesiones extraordinarias, cada vez que lo juzgue conveniente o necesario, o en el caso de la asamblea, cuando se lo solicite un número de accionistas que represente por lo menos el veinticinco por ciento (25%) de las acciones suscritas.

h) En asocio de la junta directiva, rendir cuentas de fin de ejercicio, en los términos del artículo 73o. de estos estatutos.

i) Informar a la junta directiva, acerca del desarrollo de los negocios y demás actividades sociales, someterle prospectos para el mejoramiento de las empresas que explote la compañía y facilitar a dicho órgano directivo el estudio de cualquier problema, proporcionándole los datos que requiera.

j) Apremiar a los empleados y demás servidores de la compañía a que cumplan los deberes de su cargo, y vigilar continuamente la marcha de la empresa, especialmente su contabilidad y documentos.

k) Cuidar que la recaudación o inversión de los fondos de la empresa se hagan debidamente.

l) Ejercer todas las facultades que directamente delegue en él la asamblea general de accionistas y la junta directiva.

CERTIFICA

JUNTA DIRECTIVA

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPAL	JORGE JULIAN GAVIRIA CORREA DESIGNACION	70.565.281

Por Extracto de Acta número 28 del 10 de agosto de 2012, de la Asamblea

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha:

Medellín, 2017/05/18

Hora: 14:43

Número de radicado:

0015340651 - ATPDMC

Página: 6



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

Extraordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 7 de septiembre de 2012, en el libro 9, bajo el número 16299

PRINCIPAL	IRENE GAVIRIA CORREA DESIGNACION	43.731.407
-----------	-------------------------------------	------------

Por Acta número 32 del 4 de julio de 2014, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 18 de julio de 2014, en el libro 9, bajo el número 13905

PRINCIPAL	JUAN ESTEBAN ALVAREZ BERMÚDEZ DESIGNACION	70.562.891
-----------	---	------------

SUPLENTE	PEDRO SERGIO GAVIRIA CORREA DESIGNACION	98.556.223
----------	---	------------

SUPLENTE	ADELAIDA GAVIRIA CORREA DESIGNACION	42.894.081
----------	--	------------

SUPLENTE	DANIEL ARTURO GAVIRIA VELEZ DESIGNACION	1.017.150.750
----------	---	---------------

Por Extracto de Acta número 28 del 10 de agosto de 2012, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 7 de septiembre de 2012, en el libro 9, bajo el número 16299

CERTIFICA**REVISORES FISCALES**

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	YEISON GOMEZ USUGA DESIGNACION	1.017.188.358

Por Acta número 33 del 9 de enero de 2015, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 13 de enero de 2015, en el libro 9, bajo el número 346

REVISOR FISCAL SUPLENTE	BEATRIZ ELENA MONTOYA DIAZ DESIGNACION	42.820.832
-------------------------	---	------------

QPor Acta número 33 del 9 de enero de 2015, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 13 de enero de 2015, en el libro 9, bajo el número 346

CERTIFICA

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 7

**CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA**

Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

LIMITACIONES, PROHIBICIONES, AUTORIZACIONES ESTABLECIDAS SEGÚN LOS ESTATUTOS:

a) Los administradores de la sociedad no podrán, ni por sí ni por interpuesta persona, enajenar o adquirir acciones de la misma sociedad, mientras estén en ejercicio de sus cargos, sino cuando se trate de operaciones ajenas a especulación y con autorización de la junta directiva con el voto favorable de dos (2) de sus miembros excluido el del solicitante y su suplente, o de la asamblea general, con el voto favorable de la mayoría ordinaria prevista en los estatutos, excluido el correspondiente a las acciones del solicitante.

b) A ningún accionista, directivo, funcionario vinculado a cualquier título, apoderado, trabajador o asesor, le está permitido revelar a terceros, sin previa autorización de la junta directiva, información que sobre la sociedad tenga, salvo mandato legal u orden de autoridad competente.

Que entre las funciones de la Junta Directiva están las de:

Nombrar al Gerente de la compañía y a sus suplentes, fijarles su remuneración y autorizarlos para que a nombre de ésta ejecuten o celebren actos o contratos, cuando la cuantía de las obligaciones que de cada uno de ellos se derive, exceda el equivalente a seiscientos (600) veces el salario mínimo mensual legal, o que siendo el valor indeterminado pueden asumir esta cuantía. No obstante para la compra y venta de materias primas y de productos por la sociedad elaborados y con los que negocia habitualmente la compañía, no habrá restricción en materia de cuantía en cuanto a la capacidad del representante legal para obrar a nombre de la sociedad. Dentro de estas últimas operaciones se entenderán comprendidas las de apertura de cartas de crédito, aceptaciones de letras de cambio, bonos de prenda y todos los actos referentes a tales títulos valores cuando se creen o se acepten para llevarlos a cabo.

Autorizar, para cada caso, que la sociedad sea garante, avalista y/o codeudora de obligaciones, siempre que tenga interés económico en ellas.

CERTIFICA**DIRECCIÓN(ES) PARA NOTIFICACION JUDICIAL**

Calle 33 B SUR 47 45 ENVIGADO, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CERTIFICA**DIRECCIÓN(ES) ELECTRONICA PARA NOTIFICACION JUDICIAL**

grupo20@une.net.co

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 8



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

impuestos@grupo20sa.com

CERTIFICA

Que en la CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, no aparece inscripción posterior a la anteriormente mencionada, de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramiento de representantes legales de la expresada entidad.

Los actos de inscripción aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de su notificación, siempre que los mismos no hayan sido objeto de los recursos, en los términos y en la oportunidad establecidas en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Este certificado cuenta con plena validez jurídica según lo dispuesto en la ley 527 de 1999. En él se incorporan tanto la firma mecánica que es una representación gráfica de la firma del Secretario de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, como la firma digital y la respectiva estampa cronológica, las cuales podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos PDF.

Si usted expidió el certificado a través de la plataforma virtual, puede imprimirlo con la certeza de que fue expedido por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. La persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado puede verificar su contenido, hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir del momento de su expedición, ingresando a www.certificadoscamara.com y digitando el código de verificación que se encuentra en el encabezado del presente documento. El certificado a validar corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

**SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS**

Envigado, junio 27 de 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

BANANERA
FV FUEGO VERDE
NIT. 811,009,784 - 9

RADICADO NO 08522

27 JUN 2017

RECEBIDA FECHA Y HORA 1:42

SEÑORES

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Ciudad

Correspondencia

ASUNTO: DENUNCIA CONVENCION

ÁNGELA MARÍA MARULANDA MAYA, domiciliada en Medellín, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 43.556.513, obrando en calidad de representante legal de BANANERAS FUEGO VERDE S.A., sociedad con NIT. 811.009.784-9, en ejercicio de mis atribuciones y funciones, autorizo al señor CARLOS ALBERTO QUINTERO, identificado con cédula 70.559.145, para denunciar la convención colectiva suscrita entre la Empresa y la Organización Sindical Sinatra.

Respetuosamente,

PRESENTADO PERSONA VERDADERA

Carlos A. Cuintero

CEDULA No. 70559145

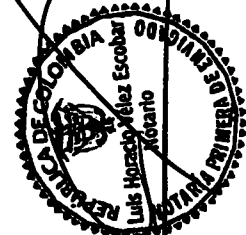
ÁNGELA MARÍA MARULANDA MAYA

C.c. 43.556.513

Representante Legal - Bananeras Fuego Verde S.A.

T.P. No. _____
FECHA: 27 JUN 2017 HORA: 1:42 p.m.

FUNCIONARIO: Pepe Montenegro





DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL



42705

Artículo 2.2.6.1.2.4.1 del Decreto 1069 de 2015

En la ciudad de Envigado, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el veintisiete (27) de junio de dos mil diecisiete (2017), en la Notaría Primera (1) del Círculo de Envigado, compareció:

ANGELA MARIA MARULANDA MAYA, identificado con la cédula de ciudadanía / NUIP #0043556513, presentó el documento dirigido a SEÑORES MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL CIUDAD Y manifestó que la firma que aparece en el presente documento es suya y acepta el contenido del mismo como cierto.



----- Firma autógrafa -----



6z36hk3wol9g
27/06/2017 - 11:52:05:445



Conforme al Artículo 18 del Decreto-Ley 019 de 2012, el compareciente fue identificado mediante cotejo biométrico en línea de su huella dactilar con la información biográfica y biométrica de la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Acorde a la autorización del usuario, se dio tratamiento legal relacionado con la protección de sus datos personales y las políticas de seguridad de la información establecidas por la Registraduría Nacional del Estado Civil.



LUIS HORACIO VÉLEZ ESCOBAR
Notario primero (1) del Círculo de Envigado



*El presente documento puede ser consultado en la página web www.notariasegura.com.co
Número Único de Transacción: 6z36hk3wol9g*

Medellín, 27 de junio de 2017

Señor

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

Presidente de la Junta Nacional

SINTRAINAGRO

E.S.M.

REFERENCIA: Denuncia por parte de la empresa Agropecuaria Grupo Vente S.A. de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro-.

ANGELA MARÍA MARULANDA MAYA, en mi condición de representante legal de la sociedad Bananeras Fuego Verde S.A., conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, el cual anexo a la presente denuncia, mediante el presente escrito denunció íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento y que es aplicable en las fincas Santa Helena, San Juan, Punto Fijo, Almendros, Matogroso 1, Matogroso 2.

La denuncia se enmarca en los principios constitucionales y legales que regulan las facultades de las partes en materia de negociación colectiva y parte de la base de que las obligaciones convencionales son revisables para adecuar la nueva convención a las condiciones y realidades económicas y sociales de las partes contratantes. Por su esencia bilateral, el contrato colectivo debe ser dinámico y adaptarse a las cambiantes circunstancias de los mercados internacionales y nacionales, así como a las realidades del contexto económico del país.

1. SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:

El sector bananero colombiano y en particular la empresa que represento, ha sido seriamente afectada por fenómenos incontrolables por los empresarios, como son: la variabilidad climática de los últimos años, la baja productividad de las plantaciones, el encarecimiento de los insumos, carencia de infraestructura para riego y del control sanitario de los cultivos así como los elevados costos de la mano de obra, entre otros, poniendo en riesgo la estabilidad de las empresas y de los empleos.

Nuevamente la pérdida en competitividad del año 2016 comparada con el 2015, presentó un menor número de cajas exportadas, pasando de 94,1 millones de cajas a 93.4 millones, situación que significó un menor ingreso pasando de 836 a 811 millones de dólares, un 4.68% menos de valor en las exportaciones de un año a otro.

El factor que más incidió en esta caída fue la intensidad del fenómeno del niño que se presentó con mayor severidad en la región de Urabá durante el primer semestre de 2016, arrojando caídas en la productividad de las fincas hasta de un 40%, situación que puso en riesgo el cumplimiento de los contratos de exportación.

Complementario a los problemas presentados por la variabilidad climática, se suman las pérdidas reportadas por fenómenos fisiológicos como la mancha de madurez y los ataques de plagas como la arañita roja que como consecuencia de las altas temperaturas pasaron el umbral de daño económico, lo que antes no se presentaba.

Las exigencias en la calidad de fruta son cada día más grandes por parte de los compradores y fenómenos como los descritos anteriormente han afectado la competitividad comparada con la de otros países productores.

Por otra parte los precios internacionales tuvieron un comportamiento a la baja como consecuencia de la gran competencia que se presenta por parte de algunas multinacionales en nuestro principal mercado que es el europeo.

Las cifras mostrables sobre calidad de los empleos en el sub-sector bananero, contrastables con las de otros sub - sectores agropecuarios, y aún con el sector manufacturero, permiten afirmar que la empresa que represento remunera adecuadamente a sus trabajadores y ha cumplido con el esfuerzo de conservar los empleos que genera.

2 ASPECTOS ESPECÍFICOS, MÁS NO EXCLUSIVOS, DE LA DENUNCIA:

De manera especial la empresa que represento tiene particular interés en que se revisen y modifiquen los siguientes asuntos previstos en la convención colectiva vigente.

2.1 CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS CONVENCIONALES: Nuestra actividad comercial como sector exportador que es, está sometido constantemente a las exigencias y condiciones que imponen los compradores internacionales, quienes cada día son más rigurosos en la calidad de la fruta y las especificaciones técnicas para el empaque de la misma, condicionado al logro y/o mantenimiento de certificaciones necesarias para llegar a estos mercados especializados, situación que sin duda alguna afecta los rendimientos y la competitividad de nuestras empresas porque las mismas no son compensadas con un mejor precio por caja exportada.

Problemática que tiende a agravarse porque esos cambios y condicionamientos comerciales son interpretados como un incremento de las actividades de los trabajadores o como nuevas

actividades o tipos de caja, que nos obligan a la negociación permanente de nuevos precios y/o tipificación de labores convencionales que encarecen aún más los costos de producción.

Por tal motivo el sector considera que es necesario para la sostenibilidad económica del negocio, cumplir en sus reales términos y alcances con los acuerdos que desde hace varias vigencias están en las convenciones colectivas, que dicho de paso están pensados y diseñados para implementar cambios comerciales y agrícolas, sin que necesariamente esto se traduzca en la creación de nuevas figuras convencionales, evitando el permanente desgaste administrativo y sindical como de hecho ha venido presentándose.

2.2 VIGENCIA: En sustitución de la vigencia establecida, se propone negociar una nueva convención con vigencia no inferior a cuatro (4) años.

2.3 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL: Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

2.4 FRUTA EXCEDENTE DEL SEGUNDO SEMESTRE: Durante el segundo semestre de cada año, las cajas que semana a semana exceden el promedio de producción semanal del primer semestre (50-50) son comercializadas a precios significativamente insuficientes para absorber los costos de producción, requiriendo una diferenciación real de su valor convencional, para lo cual debe continuarse el desarrollo del acuerdo logrado en la pasada negociación colectiva, donde dejamos sentado un primer paso para finiquitar esta realidad del negocio bananero, que ustedes como organización sindical conocen y entienden.

2.5 AUSENTISMO: Concertar estrategias enfocadas a mejorar los niveles de ausentismo laboral, lo que generará aumento de la productividad de la empresa. (Recomendamos incluir datos estadísticos e indicadores de la empresa relacionados con el tema)


2.6 LABORES CICLICAS: Se propone concertar que el chapeo de canales y fumigación de malezas no sea por semanas pactadas en la convención, sino a criterio del departamento técnico de la empresa.

2.7 MIX: Se propone concertar que sea a criterio de la administración de cambiar el Mix a despunte sencillo.

2.8 LABORES NUEVAS: Incluir las labores nuevas que se pagan al promedio como: doble sellado, aspirada, hombrebrocha, doble hombre brocha, quitada de protectores; en el precio de la caja integral.

En los anteriores términos queda legalmente denunciada la convención colectiva.

Atentamente,



ANGELA M. B. MARULANDA MAYA
Representante legal
Bananas Fuego Verde S.A

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas
Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18
Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43
Página: 1



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

Para verificar el contenido y confiabilidad de este certificado, ingrese a www.certificadoscamara.com y digite el código de verificación. Este certificado, que podrá ser validado hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de expedición del certificado, corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

El SECRETARIO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE

BANANERAS FUEGO VERDE S.A.

DOMICILIO

MEDELLIN

MATRICULA NRO.

21-227072-04

NIT

811009784-9

CERTIFICA

Fecha de Renovación: Marzo 30 de 2017

CERTIFICA

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL: Calle 51 48 09 PISO 8 MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CERTIFICA

CONSTITUCION: Que por Escritura pública No. 697, otorgada en la Notaría 28o. de Medellín, del 30 de diciembre de 1996, inscrita en esta Cámara de Comercio el 20 de mayo 1997, en el libro 9o., folio 556, bajo el No. 3892, se constituyó una sociedad comercial anónima denominada:

BANANERAS FUEGO VERDE S.A.

CERTIFICA

REFORMAS: Que hasta la fecha la sociedad ha sido reformada por las siguientes escrituras:

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 2



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copias: 2 de 2

No.1196 de octubre 31 de 1997, de la Notaría 28a., de Medellín.
No.1485 del 23 de noviembre de 1998, de la Notaría 28a de Medellín.

No.27 del 12 de enero de 2007, de la Notaría 28a. de Medellín, registrada parcialmente en esta Entidad el 16 de enero de 2007, en el libro 9o., bajo el No.421, mediante la cual, se solemniza el acuerdo de FUSION que la sociedad BANANERAS FUEGO VERDE S.A. (227072-4) (ABSORBENTE) ha celebrado con la sociedad BANANERAS CAMBURAL LTDA (211216-3) (ABSORBIDA).

No.27 del 12 de enero de 2007, de la Notaría 28a. de Medellín, registrada parcialmente en esta Entidad el 16 de enero de 2007.

CERTIFICA

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es hasta diciembre 31 de 2050.

CERTIFICA

OBJETO SOCIAL: ENUMERACION: la sociedad tiene un objeto social múltiple, constituido por las siguientes actividades, en desarrollo de las cuales ejerce la empresa social:

- a) La explotación de la actividad agrícola y pecuaria.
- b) La exportación, directamente o por medio de representantes o de compañías comercializadoras, de toda clase de productos agrícolas y pecuarios, y en especial banano, ya sea producido en sus propias fincas o adquiridas en el mercado nacional.
- c) La compra, venta, distribución, agenciamiento, representación de fabricantes nacionales y extranjeros, de toda clase de insumos agrícolas y pecuarios.
- d) La explotación de la actividad reforestadora.
- e) La inversión de sus recursos en sociedades, inmuebles y títulos valores.

DESARROLLO: Para la realización de su objeto la sociedad podrá:

- a) Celebrar contrato de agencia comercial y actuar como representante de empresarios nacionales o extranjeros en los ramos relacionados con las actividades que constituyen su objeto social.
- b) Adquirir bienes raíces con destino al establecimiento instalaciones industriales, almacenes, expendios, centro distribución o de venta de las mercancías, productos y manufacturas.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Hora: 14:43



Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Página: 3

Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

que trata el artículo anterior; edificar locales comerciales para su uso en sus propios establecimientos de comercio, sin perjuicio de que de acuerdo con un aprovechamiento racional de la tierra, pueda accesoriamente enajenar pisos, locales o departamentos, darlos en arrendamiento o explotarlos en otra forma que considerase conveniente.

c) Adquirir todos los activos de carácter mueble o inmueble que sean necesarios, útiles o convenientes para el desarrollo de los negocios sociales; gravar o limitar el dominio de sus activos, sean muebles o inmuebles, y enajenarlos cuando por razones de necesidad o conveniencia fuere aconsejable su disposición.

d) Adquirir y usar nombres comerciales, logotipos, marcas, modelos industriales y demás derechos de propiedad industrial relacionados con las actividades desarrolladas por la sociedad y con los servicios a los que se extiende su giro.

e) Tomar dinero en mutuo y celebrar toda clase de operaciones financieras, por activa o por pasiva, que le permitan obtener los fondos y activos necesarios para el desarrollo de sus negocios.

f) En general, ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos que sean necesarios, útiles o convenientes para el desarrollo del objeto social expresado en el artículo anterior.

CERTIFICA

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:		NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	\$660.000.000,00	660.000	\$1.000,00
SUSCRITO	\$608.971.000,00	608.971	\$1.000,00
PAGADO	\$608.971.000,00	608.971	\$1.000,00

CERTIFICA

REPRESENTACIÓN LEGAL: El Gerente es el representante legal de la compañía en juicio y fuera de juicio. A él corresponden, sin limitación alguna, el gobierno y la administración directos de la misma, como promotor, gestor y ejecutor de los negocios y actividades sociales, y todos los funcionarios o empleados cuyos nombramientos no correspondan a la asamblea general de accionistas estarán subordinados a él.

SUPLENTE: Los suplentes del gerente, en número de dos, lo reemplazarán individualmente en sus faltas absolutas, temporales o accidentales, así como para los actos en los cuales esté impedido.

CERTIFICA**NOMBRAMIENTOS:**

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas.

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 4



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL PRINCIPAL	ANGELA MARIA MARULANDA MAYA DESIGNACION	43.556.513

Por Acta número 58 del 5 de marzo de 2016, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 5 de abril de 2016, en el libro 9, bajo el número 6738.

REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE	ANTHONY MACVEAN GAVIRIA DESIGNACION	1.036.649.951
------------------------------	--	---------------

Por Acta número 56 del 10 de octubre de 2014, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 17 de octubre de 2014, en el libro 9, bajo el número 19659.

CERTIFICA

FUNCIONES Y FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: En desarrollo de lo estipulado en los artículos 99 y 196 del Código de Comercio son funciones y facultades del representante legal de la compañía las siguientes:

- Hacer uso de la denominación social.
- Ejecutar los decretos de la asamblea general de accionistas y los acuerdos y resoluciones de la Junta Directiva.
- Ejercer las funciones que le sean delegadas por la Junta Directiva.
- Designar y remover libremente los empleados de la compañía que no dependen directamente de la asamblea general de accionistas y/o de la junta directiva y escoger, también libremente, al personal de trabajadores, determinar su número, fijar el género de labores, remuneraciones, etc. y hacer los despidos del caso.
- Constituir los apoderados judiciales y extrajudiciales que juzgue necesarios para la adecuada representación de la sociedad, delegándoles las facultades que estime conveniente, de aquellas que el mismo goza.
- Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social. En ejercicio de esta facultad el representante legal podrá adquirir y enajenar a cualquier título los bienes muebles o inmuebles de la sociedad y darlos en prenda o hipoteca; alterar la forma de los bienes raíces por su naturaleza o su destino; dar o recibir en mutuo cantidades de dinero; hacer depósitos bancarios; firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de instrumentos, firmarlos, aceptarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, tenerlos,

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Hora: 14:43

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Página: 5



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiaalj

Copia: 2 de 2

etc.; comparecer en los juicios en que se discuta la propiedad de los bienes sociales o cualquier derecho de la compañía; transigir, comprometer, desistir, novar, recibir e interponer acciones y recursos de cualquier género de todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la compañía; representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales, etc.; y, en general actuar en la dirección de la empresa social. Se entiende que no existe restricción alguna para el representante legal en la ejecución de actos y en la celebración de contratos que no sean de la naturaleza de aquellos para los cuales estos estatutos han señalado como necesaria la autorización de otro órgano;

g) Convocar a la asamblea general de accionistas y a la junta directiva de la compañía a sesiones extraordinarias, cada vez que lo juzgue conveniente o necesario, o en el caso de la asamblea, cuando se lo solicite un número de accionistas que represente por lo menos el veinticinco por ciento (25%) de las acciones suscritas.

h) En asocio de la junta directiva, rendir cuentas de fin de ejercicio, en los términos del artículo 73o. de estos estatutos.

i) Informar a la junta directiva, acerca del desarrollo de los negocios y demás actividades sociales, someterle prospectos para el mejoramiento de las empresas que explote la compañía y facilitar a dicho órgano directivo el estudio de cualquier problema, proporcionándole los datos que requiera.

j) Apremiar a los empleados y demás servidores de la compañía a que cumplan los deberes de su cargo, y vigilar continuamente la marcha de la empresa, especialmente su contabilidad y documentos.

k) Cuidar que la recaudación o inversión de los fondos de la empresa se hagan debidamente.

l) Ejercer todas las facultades que directamente delegue en él la asamblea general de accionistas y la junta directiva.

CERTIFICA**JUNTA DIRECTIVA**

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPAL	JORGE JULIAN GAVIRIA CORREA DESIGNACION	70.565.281

Por Extracto de Acta número 28 del 10 de agosto de 2012, de la Asamblea

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 6

**CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA**

Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

Extraordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 7 de septiembre de 2012, en el libro 9, bajo el número 16299

PRINCIPAL	IRENE GAVIRIA CORREA DESIGNACION	43.731.407
-----------	-------------------------------------	------------

Por Acta número 32 del 4 de julio de 2014, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 18 de julio de 2014, en el libro 9, bajo el número 13905

PRINCIPAL	JUAN ESTEBAN ALVAREZ BERMÚDEZ DESIGNACION	70.562.891
-----------	---	------------

SUPLENTE	PEDRO SERGIO GAVIRIA CORREA DESIGNACION	98.556.223
----------	---	------------

SUPLENTE	ADELAIDA GAVIRIA CORREA DESIGNACION	42.894.081
----------	--	------------

SUPLENTE	DANIEL ARTURO GAVIRIA VELEZ DESIGNACION	1.017.150.750
----------	---	---------------

Por Extracto de Acta número 28 del 10 de agosto de 2012, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 7 de septiembre de 2012, en el libro 9, bajo el número 16299

CERTIFICA**REVISORES FISCALES**

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	YEISON GOMEZ USUGA DESIGNACION	1.017.188.358

Por Acta número 33 del 9 de enero de 2015, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 13 de enero de 2015, en el libro 9, bajo el número 346

REVISOR FISCAL SUPLENTE	BEATRIZ ELENA MONTOYA DIAZ DESIGNACION	42.820.832
-------------------------	---	------------

Por Acta número 33 del 9 de enero de 2015, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 13 de enero de 2015, en el libro 9, bajo el número 346

CERTIFICA

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 7



Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

LIMITACIONES, PROHIBICIONES, AUTORIZACIONES ESTABLECIDAS SEGÚN LOS ESTATUTOS:

a) Los administradores de la sociedad no podrán, ni por sí ni por interpuesta persona, enajenar o adquirir acciones de la misma sociedad, mientras estén en ejercicio de sus cargos, sino cuando se trate de operaciones ajenas a especulación y con autorización de la junta directiva con el voto favorable de dos (2) de sus miembros excluido el del solicitante y su suplente, o de la asamblea general, con el voto favorable de la mayoría ordinaria prevista en los estatutos, excluido el correspondiente a las acciones del solicitante.

b) A ningún accionista, directivo, funcionario vinculado a cualquier título, apoderado, trabajador o asesor, le está permitido revelar a terceros, sin previa autorización de la junta directiva, información que sobre la sociedad tenga, salvo mandato legal u orden de autoridad competente.

Que entre las funciones de la Junta Directiva están las de:

Nombrar al Gerente de la compañía y a sus suplentes, fijarles su remuneración y autorizarlos para que a nombre de ésta ejecuten o celebren actos o contratos, cuando la cuantía de las obligaciones que de cada uno de ellos se derive, exceda el equivalente a seiscientos (600) veces el salario mínimo mensual legal, o que siendo el valor indeterminado pueden asumir esta cuantía. No obstante para la compra y venta de materias primas y de productos por la sociedad elaborados y con los que negocia habitualmente la compañía, no habrá restricción en materia de cuantía en cuanto a la capacidad del representante legal para obrar a nombre de la sociedad. Dentro de estas últimas operaciones se entenderán comprendidas las de apertura de cartas de crédito, aceptaciones de letras de cambio, bonos de prenda y todos los actos referentes a tales títulos valores cuando se creen o se acepten para llevarlos a cabo.

Autorizar, para cada caso, que la sociedad sea garante, avalista y/o codeudora de obligaciones, siempre que tenga interés económico en ellas.

CERTIFICA

DIRECCIÓN(ES) PARA NOTIFICACION JUDICIAL

Calle 33 B SUR 47 45 ENVIGADO, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CERTIFICA

DIRECCIÓN(ES) ELECTRONICA PARA NOTIFICACION JUDICIAL

grupo20@une.net.co

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través de taquillas

Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/18

Número de radicado: 0015340651 - ATPDMC

Hora: 14:43

Página: 8



**CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA**

Código de verificación: ltlkkLYjXkbiialj

Copia: 2 de 2

impuestos@grupo20sa.com

CERTIFICA

Que en la CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, no aparece inscripción posterior a la anteriormente mencionada, de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramiento de representantes legales de la expresada entidad.

Los actos de inscripción aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de su notificación, siempre que los mismos no hayan sido objeto de los recursos, en los términos y en la oportunidad establecidas en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Este certificado cuenta con plena validez jurídica según lo dispuesto en la ley 527 de 1999. En él se incorporan tanto la firma mecánica que es una representación gráfica de la firma del Secretario de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, como la firma digital y la respectiva estampa cronológica, las cuales podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos PDF.

Si usted expidió el certificado a través de la plataforma virtual, puede imprimirlo con la certeza de que fue expedido por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. La persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado puede verificar su contenido, hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir del momento de su expedición, ingresando a www.certificadoscamara.com y digitando el código de verificación que se encuentra en el encabezado del presente documento. El certificado a validar corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

**SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS**