MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MINTRABAJO No. Radicado 11EI2017332100000009901
Fecha 2017-10-06 02:51:39 pm
Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario Sede CENTRALES DT
Dep. GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
29 SEP 2017
Anexos 1 Folios 1
COR11EI2017332100000009901

00001506

Apartadó, 27 de septiembre de 2017

23 fol

MEMORANDO

PARA: **MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ GARCÍA**
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

De: **NASLY MENA CUESTA**
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Deposito de Convención Colectiva

Estimado doctoro Jiménez,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA,** entre la empresa las victorias S.A.S., y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL", realizado por el señor Richar Monterrosa, en calidad de presidente del sindicato.

Atentamente,

NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

COD 20755

MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
Número 020

CIUDAD:	APARTADO	FECHA:	27	09	2017	HORA	11:20 A.M.

DEPOSITANTE

NOMBRE	RICHAR MONTERROSA		
No. IDENTIFICACIÓN	71.939.174 de Apartado		
CALIDAD	Presidente		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 97 N° 104 – 16, barrio el rosal		
No. TELÉFONO	3116580651 - 3203148318	Correo Electrónico	sintracol123@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	LAS VICTORIAS S.A.S. (FINCA LAS VICTORIAS)					
Y	Organización Sindical			X	Trabajadores	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA (SINTRACOL)					
CUYA VIGENCIA ES	1/08/2017- 31/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	2		AMBITO DE APLICACION		Nacional	
					Regional	X
					Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)			No. Folios		72	

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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

Nasly Mena Cuesta
(Nombre y firma)
Inspector de Trabajo ( ) de ( )

Richar Monterrosa
(Nombre y firma)
El Depositante

Sindicato.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPLEADORA LAS VICTORIAS S.A.S. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL"

En el Municipio de Apartadó (Ant.), el día veinticinco (25) de septiembre de 2.017, en las instalaciones de la Sede Social de Unibán, se firmó la presente Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL" y la Empleadora LAS VICTORIAS S.A.S. – Finca Las Victorias.

El Sindicato estuvo representado por los señores: Richard Monterrosa, Presidente Junta Nacional; Yolman Zuleta Cárdenas, Secretario General Junta Nacional; Wilmer Escobar, Presidente Seccional Turbo y Fredy Humberto Cuesta, Secretario Bienestar Junta Nacional.

La empresa estuvo representada por los señores: Luis Carlos Ferrer Orozco, Asesor Jurídico; Paola Andrea Arteaga Piedrahíta, Negociadora; y, Humberto Domínguez Rodríguez, Negociador (Administrador).

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre la Empleadora LAS VICTORIAS S.A.S. – Finca Las Victorias – y sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato de trabajadores de la Agroindustria de Colombia -SINTRACOL- Convención que se consigna en el siguiente articulado:

PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VEEDURÍA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.

2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la

MINISTERIO DEL TRABAJO

Hoy a los 27 SEP 2017 1173 la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.

Recibió la convención Colectiva ___ Pacto Colectivo ___ Laudo arbitral ___

Contrato Sindical ___ Acta de Acuerdo ___ Firmada el día ___

Entre la Empresa ___

___ y el Sindicato ___

___ o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: ___

RECIBIDO POR: ___

Auxiliar Administrativo

organización sindical son propósitos comunes.

En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte de la Directiva de Base o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.

4. 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.

5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los directivos de base y de los trabajadores en general.

6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria, sin perjuicio del derecho a la intimidad y el habeas data.

7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, SINTRACOL y los trabajadores, como corresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.

9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.

11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso de que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia, se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.

14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de

Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

18. Entienden las partes que constituye un propósito común establecer mecanismos de control y seguimiento para el buen desarrollo del trabajo, relacionados con la evaluación de los índices de los precios del consumidor de la Subregión de Urabá.

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento a la convención, conformada por cuatro (4) miembros con sus respectivos suplentes, así:

Por SINTRACOL: Dos (2) representantes de la organización sindical SINTRACOL con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

Por La Empresa: Dos (2) representantes de la empresa con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

FUNCIONES:

LA COMISION TENDRA LAS SIGUIENTES FUNCIONES GENERALES:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas que mejoren la productividad y la competitividad de la empresa.

2. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado, en temas de mutuo beneficio para las partes.

3. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en Sindical y la empresa.

4. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios

al consumidor en la región de Urabá.

5. Realizar una verificación de las medidas totales y parciales (por lotes) de la Finca Las Victorias.

6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona Urabá.

REUNIONES: La comisión de verificación y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros diez (10) días de cada cuatrimestre calendario. Dentro del término señalado cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la Comisión de que se trata. En forma extraordinaria la comisión de veeduría convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes.

CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTOS SINDICALES

ARTÍCULO 1: La Empresa reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, con constancia de radicado No. 32934 del 25 de febrero de 2.013 y personería jurídica No. 049 otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, 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 SINTRACOL.

5

ARTÍCULO 2: GARANTÍAS SINDICALES:

En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, 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.

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.

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, comisión obrera 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.

ARTÍCULO 3: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:

Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, Las Victorias S.A.S. y SINTRACOL realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Las Victorias S.A.S. y SINTRACOL reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

ARTÍCULO 4: LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRACOL" Y LA JUNTA DIRECTIVAS SECCIONAL DE APARTADÓ.

La Empresa LAS VICTORIAS S.A.S. en su finca LAS VICTORIAS, concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de la Junta Directiva Seccional del municipio de Apartadó o de la Junta Directiva Nacional de SINTRACOL, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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.

PARÁGRAFO: Esta licencia se otorgará EXCLUSIVAMENTE cuando la mayoría de los trabajadores de la Empresa LAS VICTORIAS S.A.S. se encuentren afiliados a SINTRACOL; Para mayor claridad, se insiste: mientas SINTRACOL no sea el sindicato mayoritario en la Empresa, no habrá lugar al otorgamiento de la licencia no remunerada de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 5: PERMISO 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 dará cuarenta (40) días de permiso por año de vigencia, no acumulables de un año a otro, para cada finca.

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajador(es) de cada 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 por escrito, con una antelación no inferior una semana, indicando expresamente a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

PARÁGRAFO UNO: En caso de fusión o englobamiento de la finca se procederá así: Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.

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

PARÁGRAFO DOS: Los permisos de que trata el presente artículo se otorgarán EXCLUSIVAMENTE cuando la mayoría de los trabajadores de la Empresa LAS VICTORIAS S.A.S. se encuentren afiliados a SINTRACOL; Para mayor claridad, se insiste: mientas SINTRACOL no sea el sindicato mayoritario en la Empresa, no habrá lugar al otorgamiento de los permisos de que trata el presente artículo.

PARÁGRAFO TRES: ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA DIRECTIVO DE BASE Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingres

salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

ARTÍCULO 6: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

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

a) Como descuento SINDICAL por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional, por una sola vez en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.

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

c) 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 SINTRACOL a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la firma de la presente convención en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez trascurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

PARÁGRAFO DOS: La empresa efectuara al trabajador los descuentos legales y convencionales: aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, descuentos sindicales, créditos contraídos con cooperativas y fondos de empleados legalmente constituidos a los que se encuentre afiliado el trabajador, aportes y deducciones para el fondo de empleados debidamente constituido al que el trabajador se encuentre afiliado, prestamos de calamidad doméstica, préstamos otorgados por el fondo de vivienda y consumo de casino o alimentación.

PARÁGRAFO TRES: La empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de SINTRACOL, asegurando la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituyen un aporte social para todos los afiliados a la organización sindical.

ARTÍCULO 7. SINTRACOL:

Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a SINTRACOL un auxilio de seis pesos ($ 6) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada por Las Victorias.

PARÁGRAFO UNO: El auxilio de que trata el presente artículo se otorgará EXCLUSIVAMENTE cuando la mayoría de los trabajadores de la Empresa LAS VICTORIAS S.A.S. se encuentren afiliados a SINTRACOL; Para mayor claridad, se insiste: mientas SINTRACOL no sea el sindicato mayoritario en la Empresa, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio de que trata el presente artículo.

CAPÍTULO II
COMISIÓN DIRECTIVA DE BASE

ARTÍCULO 8: - DIRECTIVO DE BASE: En la finca existirá una comisión de dos (2) directivos de base (comité obrero), en la forma y términos que a continuación se determinan:

- La comisión estará integrada por dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal. 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 del Directivo de 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 del directivo de base las siguientes:

1) Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y 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) Asistir a los trabajadores miembros del Sindicato cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

4) Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones respetuosas para obtener mejoras en la productividad, 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, sin que se discriminen los trabajadores por su condición filosófica, religiosa, política, sindical o de género.

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 les haga las empresas y además velará por el pago del subsidio de incapacidades sea por parte de la EPS, ARL, o AFP.

7) Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa, y vigilar que estos actos no constituyan persecución de ninguna índole; el trabajador recibirá la remuneración conveniente, por principio de favorabilidad.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las recomendaciones del directivo de base presentadas oportunamente a la empresa deberán ser consideradas en la toma de decisiones que afecten a los trabajadores, dependiendo del caso en referencia.

ARTÍCULO 9: PERMISOS PARA LA COMISIÓN DIRECTIVA DE BASE

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en la Comisión Directiva de Base, en cumplimiento de las funciones definidas en la presente convención colectiva de trabajo, la empresa dará permiso para un (1) trabajador, por un (1) día a la semana, para cumplir con sus actividades como miembro dela Comisión Directiva de Base. Dichos permisos no serán acumulables semana a semana.

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

Estos permisos no podrán ser utilizados simultáneamente por más de un (1) trabajador de la finca.

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Los permisos de que trata el presente artículo se otorgarán EXCLUSIVAMENTE cuando la mayoría de los trabajadores de la Empresa LAS VICTORIAS S.A.S. se encuentren afiliados a SINTRACOL; Para mayor claridad, se insiste: mientas SINTRACOL no sea el sindicato mayoritario en la Empresa, no habrá lugar al reconocimiento del permiso de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 10: VIATICOS SINDICALES:

Se pagaran VEINITÚN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M.L.. **($21.377)**. Para el primer año de vigencia de la convención, para el directivo de base.

Este valor de estos viáticos para el segundo año de vigencia de la convención, tendrá un incremento igual al mismo porcentaje en que se incremente el salario para el segundo año de vigencia de la convención.

PARÁGRAFO ÚNICO: Como los viáticos pactados en éste artículo están sujetos a la utilización del permiso de que trata el artículo anterior, los mismos se otorgarán EXCLUSIVAMENTE cuando la mayoría de los trabajadores de la Empresa LAS VICTORIAS S.A.S. se encuentren afiliados a SINTRACOL; Para mayor claridad, se insiste: mientas

SINTRACOL no sea el sindicato mayoritario en la Empresa, no habrá lugar al reconocimiento de los viáticos de que trata el presente artículo, pues no habrá lugar al permiso para la comisión obrera de que trata el artículo precedente.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 11: 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 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 dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Directivo de Base.

2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Directivo de 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 y/o por dos (2) representantes de la Comisión de

Quejas y Reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la Junta Directiva principal o Sub-directiva del 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 dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Directivo de 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 o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.

9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

Cuando se hubiera interpuesto subsidiariamente el recurso de apelación y el recurso de reposición fuera resuelto en el sentido de confirmar o modificar parcialmente la decisión, la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso de apelación dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que informó sobre la decisión adoptada respecto del recurso de reposición.

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente 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 recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.

11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.

12. 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.

13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se 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.

14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.

16. 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 llegaré a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión obrero-patronal, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario. 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".

17. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

18. 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.

PARÁGRAFO UNO: La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes en las comisiones directivas de base de la finca, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

PARÁGRAFO DOS: 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 TRES: 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.

CAPÍTULO IV
TABLAS INDEMNIZATORIAS

ARTÍCULO 12: TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL:

La empresa pagará en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a cincuenta (50) días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios. Si tuviere más de un (1) año de servicios, pagará la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el período entre dos meses y un año de servicios.

ARTÍCULO 13: TABLA INDEMNIZATORIA ESPECIAL:

Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro de la Comisión Directiva de Base, se le pagará una indemnización de cincuenta y tres (53) días para aquellos trabajadores del Directivo de Base con una vinculación de dos (2) meses a un (1) año de servicios. A partir del segundo año se aplicará la tabla que se consagra en

el CST. Es decir, sumado a lo pagado por el período comprendido de dos meses a un año.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES SOBRE ADMINISTRACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 14: 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.

PARÁGRAFO UNO: Cuando se contrate personal a término fijo para siembras nuevas, una vez se inicie la producción en esas áreas, estos trabajadores se preferirán para ser contratados a término indefinido, siempre que cuenten con los conocimientos requeridos para la realización de las labores encomendadas.

PARÁGRAFO DOS: Cuando se contrate a un trabajador con contrato a término fijo, se informará a la Comisión Obrera la causa y condiciones de la contratación.

PARÁGRAFO TRES: 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 parágrafo 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.

PARÁGRAFO CUATRO: En ningún caso se podrá realizar labores normales o permanentes de la(s) finca(s), con trabajadores por factura o por contrato de obra civil. Lo anterior se establece sin perjuicio de lo que se ha pactado sobre realización de labores con contratistas independientes o mediante contrato sindical.

PARÁGRAFO CINCO: 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, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los directivos de base, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

La decisión de rotar temporalmente o trasladar definitivamente a un trabajador de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

Las objeciones del Directivo de Base a la rotación temporal 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 para la cual se celebró el contrato de trabajo.-

NUMERAL 1: La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiera sido rotado temporalmente será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca de la que éste proviene, es decir donde labora habitualmente.

NUMERAL 2: Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros principales del comité directivo de base de la finca, previamente designado por SINTRACOL y notificado por escrito a la Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

PARÁGRAFO SEIS - PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS:

Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado ó no lo convocará a laborar en ese día, *según el caso*, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este

permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con SINTRACOL

ARTÍCULO 15: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo

ARTÍCULO 16: CONTRATOS DE JORNADA ESPECIAL. ACUERDO INTEGRAL SOBRE 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 bisemana, 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 Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

PARÁGRAFO UNO: En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.

PARÁGRAFO DOS: La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere 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, guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo anterior.

PARÁGRAFO TRES: Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca 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. La Comisión Directiva de Base vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriere, 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 CUATRO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, 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", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, 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".

PARÁGRAFO CINCO: 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 SEIS: 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. Las objeciones del directivo de 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 SIETE: 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 regirá 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 embarque.

b.) La afiliación y el pago de los aportes de la Comisión Directiva de Base 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 determinará 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 17: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

1. 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" las Empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

   Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el Sistema de Seguridad Social Integral (salud, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

2. Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo

PARÁGRAFO UNO: 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 Integral (salud, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

ARTÍCULO 18: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:

No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

PARÁGRAFO UNO: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.

PARÁGRAFO DOS: SINTRACOL y la Empresa, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en la finca.

ARTÍCULO 19: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO.

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo la empresa y SINTRACOL adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA tendientes a que se intensifique los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

El programa se organizará con el Sena dentro de los dos meses siguientes a la firma de la Convención, teniendo en cuenta la dedicación que requieran los diferentes oficios, preferentemente en forma continua, dentro del programa de formación por competencias laborales.

ARTÍCULO 20: LIBRETA MILITAR.

No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 21: JORNADA DE TRABAJO

La empresa tendrá 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.

PARÁGRAFO UNO: La jornada de trabajo que se extiende a diez (10) horas de lunes a jueves, se entiende que es para compensar el trabajo del día sábado. Estas dos horas no se computan como trabajo extra o suplementario de acuerdo a lo dispuesto por la legislación laboral.

PARÁGRAFO DOS: Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los días sábados o domingos y este en la respectiva semana ya hubiere laborado 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 TRES: Teniendo en cuenta la importancia de la actividad exportadora realizada por la empresa, se acuerda por las partes que en los días sábados o domingos que la sociedad comercializadora le programe un embarque y que el trabajador o trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la empresa podrá citar a los trabajadores a laborar, los cuales serán remunerados con los recargos de legales.

PARÁGRAFO CUARTO: Para efectos de remunerar las incapacidades y los permisos remunerados, se tendrá en cuenta la jornada establecida por el dia en que estos hechos ocurran, es decir, la remuneración será por diez (10) horas o por ocho (8) horas de acuerdo al día de ocurrencia, con el promedio legal o convencional establecido.

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.

ARTÍCULO 22: 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, las empresas otorgarán 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 las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

PARÁGRAFO DOS: ADICIÓN A LA REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL:

El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes 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.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 23: SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

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: 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.

CAPÍTULO VII
RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 24: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN

Para el periodo comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 31 de julio de 2018, el salario básico convencional por hora será de TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS CON SESENTA Y NUEVE CENTAVOS ($3.359,69) (la hora).

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, comprendido entre el día 01 de agosto de 2018 y el día 31 de julio 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 período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

CAPÍTULO VIII
DETERMINACIÓN DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCIÓN SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA:

ARTÍCULO 25: SALARIOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA

Para el primer período de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

PARÁGRAFO UNO: LABORES DE PLANTACIÓN: Amarre, Reamarre, embolse, deshoje, PROTECCION DE FRUTA: desvío de puyones y racimo; desflore en el campo cuando la empresa lo requiera; Desmache, fumigación de maleza en plantaciones de banano y fertilización.

NUMERAL 1: CICLOS: Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para estas labores, así:

- Amarre, una vuelta semanal.
- Reamarre, una vuelta catorcenal.
- Deshoje, una vuelta semanal.
- Protección de Fruta (comprende él desvió de puyón y desvió de racimo), una vuelta semanal.
- Embolse, dos vueltas semanales (prematuro).
- Embolse, una vuelta semanal (presente).
- Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).
- Fumigación de Malezas, cada cuatro semanas libres con Contacto y cada ocho semanas libres con Sistémicos.
- Fumigación de canales, cada ocho semanas. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.
- Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciarios, cada ocho semanas libres.
- Desmache, mínimo cada ocho semanas libres.
- Fertilización, bulto de 50 kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

NUMERAL 2: Las labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

NUMERAL 3: TABLA DE RENDIMIENTOS.

NOMBRE LABOR	PARA 10 HORAS			PARA 8 HORAS		
	MIN	PRO	MAX	MIN	PRO	MAX
Amarre	6,60	7,50	11,00	5,28	6,00	8,80
Reamarre	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Amarre+Reamarre	5,50	6,50	9,50	4,40	5,20	7,60
Embolse	10,00	12,00	17,50	8,00	9,60	14,00
Desflore Campo	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Embolse+Desflore	8,00	10,00	14,50	6,80	8,00	11,60
Protección Fruta	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Deshoje	15,52	18,00	26,00	12,42	14,40	20,80
Deshoje+Protección	10,00	12,00	17,50	8,00	9,60	14,00
Desmache	1,00	1,50	2,00	0,80	1,20	1,60
Fumigación	3,50	4,00	5,50	2,80	3,20	4,40
Fertilización	8,00	12,00	14,00	6,40	9,60	11,20

NUMERAL 4: PAGO DE ATRASOS EN ESTAS LABORES.

Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado.
Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.
Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

En las labores de Desmache y fumigación de malezas, los atrasos se pagarán en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de ciclo.
Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extra temporáneamente.

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo (si hay atrasos).

Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

PARÁGRAFO DOS: 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 1/5 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.

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, 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.

1. 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.

2. Cuando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegaré a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión obrero -patronal, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario. 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 contratamientos 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.

3. 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".

NUMERAL 1: 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 paletizada. 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 paletizada.

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

A partir de la firma de la presente convención colectiva, las siguientes cajas serán consideradas como especiales

- EMBARQUE FREDY (COLSIETE)
- EMBARQUE MORRINSON
- EMBARQUE PETITE O DEDO SUELTO: (SINGLE)
- EMBARQUE DOLFI
- EMBARQUE DARIEN 3 LIBRAS
- EMBARQUE DEDO SUELTO Y LARGO Q-PACK 20 KILOS
- EMBARQUE BLANCOBACK 7

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los clientes en el exterior darán solución a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumple con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad.

En el evento en que resultaré un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial. Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora.

Fredy Fiffes 13 kilos Bag	Peso referencia 13 Kilos.
Coop 7	Peso referencia 13 Kilos.
Prim 1B Blanc Bag	Peso referencia 13 Kilos.
Morrison Mor 8	Peso referencia 15 Kilos.

A los anteriores embarques se les adicionará el valor correspondiente a un kilo de peso de referencia para cada convención colectiva de trabajo.

Los representantes de la empresa y el sindicato realizaran un seguimiento en la búsqueda de proponer reducir el sobre peso en los embarques antes mencionados; evitando que se empaquen Cluster por encima de 8 (ocho) pulgadas, los cuales se deben empacar para frutas Premium y no para fruta de aprovechamiento.

NUMERAL 2: 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 un 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).

NUMERAL 3: FRUTA MERCADO NACIONAL:

Cuando se efectué 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.

NUMERAL 4: HOMBRE BROCHA:

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 pagara al salario promedio del embarque del día.

NUMERAL 5: RECHAZO DE CAJAS:

Entre las Empresas y SINTRACOL 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.

NUMERAL 6: 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.

Cuando se produzca rechazos de cajas elaboradas se descontará del contrato de cajas integral, en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral Exportada".

PARÁGRAFO TRES: MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES): Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recabas, roturas, ampliaciones y demás.

PARÁGRAFO CUATRO: LABORES GENERALES: Comprende las demás labores pactadas en la convención.

NUMERAL 1: 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 los trabajadores en los cuales se incluya la labor de "pegada de cajas" dentro de las actividades que hacen parte del contrato de "caja integral".

NUMERAL 2: ENGRASE DE CABLE VIA: De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías. Sin perjuicio de los acuerdos vigentes entre las Empresas y SINTRACOL sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y/o la frecuencia deberán acordarse éstos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociación.

NUMERAL 3: ASEO EMPACADORA: Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el período 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.

NUMERAL 4: CARGUE DE PALLETS: Se ratifican los acuerdos que estén pactados entre la Empresa y los trabajadores, respecto a este tema.

ARTÍCULO 26: VALOR DE LA REMUNERACIÓN DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO

Para el primer periodo de vigencia de la convención, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo empezarán a regir a partir del día 08 de agosto de 2017 hasta el 31 de julio de 2018.

VER ANEXO 1: TABLA PRECIO LABORES AL DESTAJO.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, comprendido entre el día 01 de agosto de 2018 y el día 31 de Julio 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 período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTÍCULO 28: PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES:

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:

PARÁGRAFO UNO: COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de $16.88 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.

PARÁGRAFO DOS: DESMACHE CON PALÍN

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 (cormo) 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 desguasque de la planta.
- La cortada del tronco.

ACUERDO

El ciclo pactado para esta labor es de ocho (8) semanas.

Los rendimientos pactados son de 1.5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas máximo para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

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 aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará por el número de 8 semanas que tendrá el ciclo que se pacta. Cuando en la convención esté 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 del desmache con palín.

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 desguasque.
2. Realizando desguasque o aseo únicamente a la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día el desguasque.

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 TRES: LABOR HÉRCULES SIN INCORPORACION:

Objeto: Remover el suelo en la vecindad de la unidad productiva, en frente del hijo de sucesión para descompactar el suelo, mejorar la aireación de las raíces y facilitar la infiltración del agua.

Momento: Se recomienda hacer en la época del año en que es importante estimular el crecimiento de raíces nuevas.

Frecuencia: Una o dos veces por año, según la política de la empresa.

Herramientas: Trincho metálico con cuatro dientes de 30 centímetros y agarraderas para facilitar el manipuleo.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón
- A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión.
- Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado.

Rendimiento: Están de acuerdo las partes, que el rendimiento de un trabajador en la ejecución de esta labor es la siguiente:

Para tres repeticiones un rendimiento de 0,35 a 0,50.

Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de $110.000/hectárea neta. Durante el segundo año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

PARÁGRAFO CUATRO: LABOR PULPA CREMA:

Objeto: Reducir el riesgo de maduración de la fruta en post-cosecha.

Momento de efectuarlo: En la época del año donde se presente mayor riesgo de maduración por factores ambientales o fitosanitarios.

Frecuencia: Dependiendo de la incidencia de maduros en el mercado.

Herramientas: Gurbia, guante industrial, guante anti corte, balde.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.
- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

Rendimiento: De acuerdo a las exigencias del proceso de corte y empaque.

Modalidad de pago: Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice.

La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo, personal del área de calidad y/o con aprendices y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

PARÁGRAFO CINCO: LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

Objeto: Remover la cochinilla del racimo con agua a presión.

Momento: A la entrada de los racimos a la barcadilla, antes de la labor del desmane.

Frecuencia: Dependiendo de la incidencia de la plaga y a criterio de la Empresa.

Herramientas: Manguera, cepillo de dientes, delantal y casco.

Procedimientos:
Una vez ingresados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los racimos de arriba hacia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos. En caso de no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta del ápice de los dedos con un cepillo de dientes.

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

Modalidad de pago: Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice.

La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

PARÁGRAFO SEIS. LABOR TOPYBAN:

Objeto: Realizar aporte de nutrientes a las plantas introduciendo fertilizantes a través del pseudo-tallo.

Momento: Esta labor se ejecutará sobre las matas cosechadas en las cuatro (4) semanas anteriores y nunca se debe hacer durante la cosecha.

Frecuencia: Esta labor no está sometida a ciclo o frecuencia y, por tanto, la empresa está en libertad de decidir la oportunidad en que se realizará.

Herramientas: Barreno, dosificador, casco, guantes, garruchas, separadores, camisa manga larga, botas de caucho.

Procedimiento:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.
- Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.
- Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.
- Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.
- Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.
- La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

Rendimiento: La labor se realiza en plantas cosechadas a 4 semanas libre con un rendimiento entre 700-1000 plantas.

Modalidad de pago: $53.55 por planta. Durante el segundo año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

PARÁGRAFO SIETE. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

Objeto: Retirar el protector de racimo para el proceso de control de calidad en barcadilla.

Momento de efectuarlo: Se retira una vez este el viaje de racimos en la barcadilla.

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

- Al momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, sosteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad.
- Se debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical.
- Al retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de cicatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

PARÁGRAFO OCHO. HOMBRE AGRICULTOR

Objeto: Realizar labores de refuerzo a plantas o sectores con poco desarrollo, con el fin de que se exprese su mayor potencial.

Momento de efectuarlo: Al ser detectadas las plantas o el área de bajo vigor, de acuerdo a criterio de la empresa.

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

Herramientas y EPP: Palín, garruchas, deshojadora, casco, machete, hércules, lima, botas de caucho, separadores.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.

- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas de trabajo donde realiza las labores en las plantas previamente seleccionadas y marcadas por la administración.
- El tratamiento de recuperación consiste en realizar un aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.
- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.
- Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas.
- A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse.
- Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko.

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

Modalidad de pago (valor hora): Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en **$4.600 por hora** de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

PARÁGRAFO NUEVE. AREA DE MOKO

Objeto: Mantener el programa de control de la enfermedad en las áreas afectadas de acuerdo con los protocolos y procedimientos técnicos de la finca.

Momento de efectuarlo: Cuando son detectados las plantas afectadas hasta cumplir cuarentena (entre 6 y 10 meses)

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

Herramientas y EPP: Equipo inyector, machete, botas plásticas, guantes, bomba de espalda (con regulador de presión), desinfectante.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, insumos y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas.

- Debe cumplir con las recomendaciones técnicas para las áreas afectadas con moko.
- Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.
- Debe hacer y mantener el acordonamiento tanto del área afectada como del área de seguridad de acuerdo con las políticas de la empresa
- Debe hacer inspección semanal para detectar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de las áreas afectadas, lotes con presencia de la enfermedad y la finca en general.
- Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.
- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.
- Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

Modalidad de pago (valor hora): Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en **$4.400 por hora** de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

Parágrafo: La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

PARÁGRAFO DIEZ. QUITADA, SACUDIDA, EMPAQUE Y ALMACENAMIENTO DE PROTECTORES EN AREA DE DESMANE

Objeto: Retirar el o los protectores de racimo para evitar el daño de la fruta y del mismo protector.

Momento de efectuarlo: El protector se retira en el área de desmane.

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guante anti-corte, guante industrial, casco, gurbia y/o pala.

Procedimiento:

- Retirar el protector o los protectores al momento de hacer el desmane, en la medida que va retirando las manos del racimo de la siguiente forma:
  - Cuando es con pala en forma descendente y depositando en los *recipientes* destinados para tal fin.

- Cuando es con gurbia en forma ascendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.
- Luego sacudir y empacar los protectores de acuerdo con la política de la empresa y disponerlos en el lugar de almacenamiento.

Modalidad de pago: Para el primer año de vigencia de la convención, el precio unitario será **$34** por racimo al que se le quiten los protectores. Esta labor incluye la sacudida, el empaque y la disposición en el lugar de almacenamiento. El valor resultante se distribuye en el personal que participa en el contrato de caja integral.

ARTÍCULO 29: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS

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.

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada 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 todo los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, 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 deber 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. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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 está 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.

12. 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 golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones 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.

13. 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 de un ciclo cada ocho (8) semanas según lo programe la administración de la empresa.

14. **FUMIGACION DE CANALES**: Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según corresponda.

15. La resiembra incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.

16. Dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, él 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.

    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.

18. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador debe tener dos (2) contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.

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. Remuneración botada de rechazo: Cuando la fruta de rechazo sea votada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de trabajo. Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. No obstante

lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir, que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente el trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

En el evento en que el trabajador deba realizar la botada de puntilla o espuela total que quede en la planta empacadora al final de la semana, se remunerará con el diez por ciento (10%) del valor establecido para la botada de rechazo en la semana.

21. **MANEJO DE COMPOSTADERO**: Si en la finca se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) está utilizará una persona por cada 100 hectáreas que posea la finca para que realice esta labor, remunerada con el salario promedio del día con el cual se remunere un trabajador que participe del contrato de caja integral exportada. Si la labor se ejecuta en un día en que no haya embarque, se remunerará con el salario promedio de un trabajador que haya participado en el contrato de caja integral del día inmediatamente anterior, proporcional a la jornada de 8 o 10 horas.

Si el subproducto resultante del compostadero se aplica en la plantación, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se ha pactado en la presente negociación.

PARÁGRAFO UNO: En los valores pactados para las labores que se realizan por unidad de obra o al destajo, se encuentran incluidos los eventuales recargos legales por trabajo suplementario o en tiempo extra, en consecuencia, la empresa no reconocerá otros recargos por trabajos suplementarios o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

PARÁGRAFO DOS: La Convención Colectiva de Trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizarán en la forma establecida en el presente acuerdo convencional sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa.

PARÁGRAFO TRES: MANUAL TÉCNICO: Las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. Anexo a la convención colectiva de trabajo que se firme estará la descripción técnica de labores y oficios.

En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado.

PARÁGRAFO CUARTO: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

PARÁGRAFO CINCO: A juicio de la empresa, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes y de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

CAPÍTULO IX
PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 31: 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 CIENTO SESENTA MIL OCHOCIENTOS PESOS M.L. **($160.800)**.

PARÁGRAFO UNO: ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE VACACIONES: Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) periodo a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este período.

ARTÍCULO 32: PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO:
Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la empresa superior a dos (2) meses pero inferior a un (1) año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año. La suma de CIENTO SESENTA MIL OCHOCIENTOS PESOS M.L. **($160.800)**.

CAPÍTULO X
AUXILIOS

ARTÍCULO 33: AUXILIO DE MATRIMONIO:

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio de CIENTO SESENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE PESOS ML **($165.319).**

PARÁGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO: En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de SEIS (6) Días hábiles.

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

ARTÍCULO 34: AUXILIO DE MATERNIDAD

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de CIENTO SESENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ML.. **($169.767).**

PARÁGRAFO UNO :Igual auxilio al contemplado en este artículo se pagara 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 medica 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

PERMISO POR MATERNIDAD: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa, ésta le reconocerá un auxilio de maternidad.

PARÁGRAFO DOS: 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 TRES: PERMISO POR MATERNIDAD: En caso de nacimiento 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 por un plazo máximo de seis (6) días calendario, si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitara por escrito anticipadamente a la administración de la finca, el cual no será remunerado.

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

50

PARÁGRAFO CINCO: ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE MATERNIDAD: Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

ARTÍCULO 35: AUXILIO MUERTE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la finca, que conviva con este y que dependa económicamente del, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de TRESCIENTOS DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS ML. **($302.598).**

Se entiende como familiares en línea directa del trabajador: esposa o compañera permanente, padres, hijos menores de edad y hermanos menores de edad. Estos últimos deben depender económicamente del trabajador 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.

La dependencia económica se acredita presentando una declaración extra juicio al respeto.

PARÁGRAFO UNO: ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR: Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

PARÁGRAFO DOS: 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 excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

PARÁGRAFO TRES: REMUNERACION POR PERMISO EN ESTE EVENTO:

Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año. Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la empresa reconocerá hasta cuatro (4) días calendario de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios la empresa reconocerá hasta ocho (8) días de permiso remunerado; si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicara por escrito al representante de la empresa Administrador o Coordinador, solicitando una prorroga adicional la que no será remunerada.

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

PARÁGRAFO CUATRO: Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento sólo se otorgaran en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a la exequias.

ARTÍCULO 36: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del valor del seguro de vida, de los gastos del entierro, en cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, reconocerá un auxilio adicional de **OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS ML($851.374).**

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

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

ARTÍCULO 37: SERVICIO DE TRANSPORTE:

No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de la finca donde laboran.
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.

Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y SINTRACOL o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a

cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y SINTRACOL o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

ARTÍCULO 38: 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 y matriculados, así:

Para estudiantes de Primaria: Para el primer año de vigencia de la convención en el mes de febrero, dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos y matriculados, en educación primaria por la suma de TREINTA **Y CINCO MIL SETECIENTOS CUATRO PESOS ML. ($35.704)**

Para estudiantes de Secundaria: Para el primer año de vigencia de la convención en el mes de febrero, dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos y matriculados, en educación secundaria por la suma de **CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS CUATRO PESOS M.L. ($44.504).**

PARÁGRAFO UNO: Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentra matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que esté ubicado en la zona de Urabá.

Además, 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.

PARÁGRAFO DOS: 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.

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

ARTÍCULO 39: AUXILIO DE ANTEOJOS:

La empresa suministrará hasta la suma **CUARENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS** M.L. **($49.983).**

Dicho auxilio se pagara por una sola vez en cada periodo de vigencia, previa prescripción médica especializada, hasta tanto la entidad de seguridad social asuma este riesgo.

ARTÍCULO 40: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:

PERSONAL CASADO: La empresa pagara como auxilio de arrendamiento para trabajadores de la empresa de estado civil casados la suma de **CUARENTA YOCHO MIL TRESCIETNOS DOS PESOS ML ($48.302) mensuale**s.

PERSONAL SOLTERO: La empresa pagara como auxilio de arrendamiento para trabajadores de la empresa de estado civil soltero la suma de **CUARENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS PESOS ML. ($43.246) mensua**les.

PARÁGRAFO UNO: Este beneficio será para aquellos trabajadores que no se les suministren campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejoras de ésta.

Es requisito presentar para tal fin (contratos de arrendamiento autenticado, dirección exacta del inmueble,)

PARÁGRAFO DOS: 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.

ARTÍCULO 41. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

ARTÍCULO 42: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

Durante la vigencia de la presente convención por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación en la empresa que a continuación se

expresa, la empresa dará una prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los periodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

a. Cuando el trabajador cumpla **cinco (5) años** continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de **TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO CUATRO PESOS ML. ($34.104).**

b. Cuando el trabajador cumpla **diez (10) años** continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de **SESENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS M.L. ($68.213).**

c. Cuando el trabajador cumpla **quince (15) años** continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de CIENTO DOS MIL TRESCIENTOS VEINTE PESOS M.L **($102.320).**

d. Cuando el trabajador cumpla **veinte (20) años** continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de CIENTO TREINTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS M.L.($1**36.402).**

ARTÍCULO 43: NO INCIDENCIA SALARIAL: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas la empresa, 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.

ARTÍCULO 44: Las prestaciones extralegales vigentes, pactadas en sumas de dinero, se incrementarán en el mismo porcentaje acordado para el aumento de salarios, para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

ARTÍCULO 45: 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 dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros 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 de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

CAPÍTULO XI
DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 46: DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

La Empresa y SINTRACOL declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores-afiliados se suceda en las condiciones de calidad, seguridad, oportunidad e integridad, y teniendo como referencia la evidencia científica, conforme lo prescriben las normas vigentes. Igualmente, las partes reiteran la necesidad de que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacológica y de ayudas diagnósticas sean brindados en la misma zona geográfica en que se desarrolla el contrato de trabajo, causa determinante de la afiliación, y donde tiene su entorno familiar el trabajador-afiliado.

Bajo el entendido de las declaraciones precedentes, las partes que suscriben La presente Convención, asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del

paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

   A estos efectos, cuando se presente una situación de éstas, la Empresa procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la entidad de seguridad social respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación.

3. Las Empresas y SINTRACOL, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

4. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y SINTRACOL, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a SINTRACOL.

PARÁGRAFO UNO: ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS

Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (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 de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá 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 sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste 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 y cinco 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 avaluación 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 sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de veintidós mil pesos **($22.000)** por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de avaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

PARÁGRAFO DOS: 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; en estos casos, la autorización que diera la empresa para extender el suministro de alojamiento se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el (los) día (s) de extensión autorizados .

PARÁGRAFO TRES: REUBICACIÓN:

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.

DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 47: RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL.

La Empresa y SINTRACOL adelantarán las acciones necesarias tendientes, a que las EPS correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

ARTÍCULO 48: COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 0213 de 1986, en la empresa operara un comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estarán sujetos 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 Directivo de Base.

PARÁGRAFO UNO: En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Directivo de Base, 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 -EXÁMENES MÉDICOS-: La Empresa, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberá asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren 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 (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL.- . Si eventualmente SINTRACOL hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual SINTRACOL deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o

posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.

PARÁGRAFO TRES: La empresa se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

ARTÍCULO 49: FUMIGACIONES AÉREAS.

En ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

NUMERAL 1: 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.

NUMERAL 2: El tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

ARTÍCULO 50: PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL:

Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

ARTÍCULO 51: 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, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad laboral, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

ARTÍCULO 52: 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.

PARÁGRAFO UNO: 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 reciproco 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 bisemana.

ARTÍCULO 53. "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".

Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una "constancia de asistencia al servicio médico", en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en que el(la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.-

La "constancia de asistencia al servicio médico" en sí misma no constituye prueba de una justa causa para no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será necesario que adicionalmente el(la) trabajador(a) acredite la programación de la cita médica dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

Cuando con sujeción a los términos y condiciones de esta disposición el(la) trabajador(a) acredite su ausencia a prestar el servicio, la Empresa le reportará como permiso no remunerado el día por el que presentó la "constancia de asistencia a

servicio médico" y el día en que concurrió efectivamente a la consulta médica, si no fuera incapacitado temporalmente para laborar, y no adelantará procedimiento disciplinario por esta(s) ausencia(a) a laborar.

En caso contrario, la Empresa adelantará el correspondiente procedimiento disciplinario y tomará las decisiones pertinentes a las faltas disciplinarias que se establezcan.-

ARTÍCULO 54. INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO: La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de SINTRACOL 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 consultadores recurrentes 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 55: NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo laboral 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.

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 legal vigente.

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: 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.-

PARÁGRAFO TRES: 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 originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar 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, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

PARÁGRAFO CUATRO: Cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnostico 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 SINTRACOL, 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, SINTRACOL y las Empresas 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.

CAPÍTULO XIII

ARTÍCULO 56: SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR:

Las empresas suministrarán 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: un termo con una capacidad de cuatro litros y un (4) 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.

PARÁGRAFO UNO: Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

PARÁGRAFO DOS -DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE-: La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.

PARÁGRAFO TRES: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las 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. Éste, así como los demás

elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

CAPÍTULO XIV
DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 57: CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:

El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.

Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

ARTÍCULO 58: FALTANTES DE NÓMINA:

Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre").

De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 59: PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:

Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador. Cuando el medio de pago consista en tarjetas débito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un

préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direccione el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

ARTÍCULO 60: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a SINTRACOL que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a SINTRACOL, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de SINTRACOL, en los términos de la legislación laboral colombiana.

La convención colectiva contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma y constituye el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y SINTRACOL.

En todo caso 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.

ARTÍCULO 61: VIGENCIA

La vigencia de la convención colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de agosto de 2017 hasta el día 31 de julio de 2019.

El primer año estará comprendido entre el día 01 de agosto de 2017 y el día 31 de julio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de agosto de 2018 y el día 31 de julio de 2019.

PARÁGRAFO: No obstante, lo dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, todo lo acordado respecto a los salarios y las prestaciones extralegales se aplicará a partir del día 08 de Agosto de 2017.

ARTÍCULO 62: MODIFICACIÒN Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:
La convención colectiva de trabajo solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora que puede ser la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional actuando por consenso unánime.

ARTÍCULO 63: DENUNCIA Y PRÓRROGA:
La convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral.

ARTÍCULO 64: LABORES NUEVAS Y ENSAYOS
La empresa estará en la libertad de implementar en el manejos de la actividad los adelantos técnicos, medios y métodos que surjan, creando, modificando, suprimiendo alguna labores.

ARTÍCULO 65: 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 a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigente de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 66: FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:

La presente Convención Colectiva de Trabajo soliciona definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINTRACOL presentó a la Finca Las Victorias S.A.S.

SINTRACOL

ANEXO 1

LISTADO DE PRECIOS FINCA VICTORIAS
PERIODO AGOSTO 8 DE 2017 A JULIO 31 DE 2018

PRECIOS LABORES DE CAMPO 2017-2018	UND/PAGO	PRECIO
Amarre	HECTAREA	7.291,36
Reamarre	HECTAREA	1.917,47
Embolse 1 Vuelta	HECTAREA	5.368,62
Embolse 2 Vuelta	HECTAREA	5.368,62
Deshoje	HECTAREA	4.063,96
Deshije y/o desmache 6 sem	HECTAREA	53.215,67
Desvio y Proteccion de Fruta	HECTAREA	3.605,96
Desflore en el Campo	HECTAREA	2.101,25
Fertilizacion con casiqueo	BULTO	6.527,69
Aplicación Fertilizante	BULTO	5.559,10
Fumigacion a 8 Semanas	HECTAREA	15.936,17
CAJA INTEGRAL EXPORTADA		**PRECIO**
Caja 20 kilos Sencilla Pallet	CAJA	1.484,56
Caja 20 kilos Especial Pallet	CAJA	2.083,03
Caja Integral 13 Kilos	CAJA	885,95
DRENAJES		**PRECIO**
Chapeo Canal Primario a 8 semanas	MTS/LINEAL	138,88
Chapeo Canal Secundario a 8 semanas	MTS/LINEAL	111,06
Chapeo Canal Terciario a 8 semanas	MTS/LINEAL	69,39
Recaba Canal Primario	MTS/LINEAL	636,46
Recaba Canal Secundario	MTS/LINEAL	481,05
Recaba Canal Terciario	MTS/LINEAL	266,88
fumigacion canal 1rio	MTS/LINEAL	43,94
Fumigacion Canal 2rio	MTS/LINEAL	35,10
Fumigacion Canal 3rio	MTS/LINEAL	25,62
Recava Sangrias	MTS/LINEAL	262,13

Hacer Boquetes	UNIDAD	4.518,84
GENERALES FIJAS-VARIABLES		**PRECIO**
Arreglo Bolsa de Campo	UNIDAD	11,05
Arreglo Bolsa de Empaque	UNIDAD	10,83
Aseo Empacadora	CONTRATO	129.010,16
Botar Rechazo	RACIMO	62,00
Botar y Regar Vástagos	RACIMO	46,89
Cargue Palet 1 hora despues	PALLET	1.651,34
Descargue Abono	BULTO 50K	176,02
Descargue de Cartón por Unidad de Caja	CAJA COMPLETA	7,91
Descargue Estibas	UNIDAD	62,95
Engrase, Limpia de Cables 8 SEMANAS	MTS/LINEAL	8,32
Hechura Escaleras	UNIDAD	4.573,50
Hacer Puentes	UNIDAD	8.150,23
Lavada y Engrase de Garruchas	HORA	4.401,57
colocar Guantelete		163,04
Pegar Caja Completa	CAJA	58,61
Recoger Naylon 12 mt	UNIDAD	46,88
Recoger Nylon por Pita		43,62
Resiembras	UNIDAD	1.127,99
Siembra Cabeza Toro	MATA	1.524,77
Yumbolon en Cosecha	RACIMO	25,04
Arreglo Cintas Embolse	UNIDAD	14,56

En constancia se firma por los que intervinientes en tres (3) ejemplares del mismo tenor en Apartadó, el día martes, 26 de septiembre de 2017

Sindicato,

RICHARD MONTERROSA
C.c. 71.939.174

Empresa,

HUMBERTO DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ
C.c.

SINTRACOL

YOLMAN ZULETA CÁRDENAS
C.c. 91'941.676

LUIS CARLOS FERRER OROZCO
C.c. 70121110

WILMER ESCOBAR
C.c. 71943062

PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHITA
C.c. 1.152.447.765

FREDY HUMBERTO CUESTA
C.c. 71.938.958

MINISTERIO DEL TRABAJO

Hoy a los 27 SEP 2017 la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
Recibió la convención Colectiva ___ Pacto Colectivo ___ Laudo arbitral ___
Contrato Sindical ___ Acta de Acuerdo ___ Firmada el día ___
Entre la Empresa ___
y el Sindicato ___
o sus trabajadores.
ENTREGADO POR: ___
RECIBIDO POR: ___

1173

Auxiliar Administrativo

SINTRACOL