



MINTRABAJO No. Radicado 08SI2019710500100000654
 Fecha 2019-04-17 11:40:59 am
 Remitente Sede D. T. ANTIOQUIA
 Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
 Anexos 0 Folios 38
 COR08SI2019710500100000654

Al responder por favor citar este número de radicado
Medellín, 17 de abril 2019

MEMORANDO

PARA: Doctor CARLOS ALBERTO DIAZ CORREDOR
Coordinador Archivo Sindical

DE: INSPECTORA DE TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANTIOQUIA

FECHA: 17 de abril de 2019

ASUNTO: Envío Depósito de Convención colectiva entre SINTRACOL y SOCIEDAD BANANERA VILLALUPE S.A

Me dirijo a Usted, para enviar Depósito de Convención colectiva entre SINTRACOL y SOCIEDAD BANANERA VILLALUPE S.A. Se anexan los siguientes radicados.

RADICADO	FECHA	ASUNTO	SINDICATO	FOLIOS
11EE2018710500100013241	18/09/2018	DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA	SINTRACOL	38

Handwritten: 429 09-05-19

Agradezco de antemano su pronta y oportuna colaboración.

Atentamente,

Handwritten signature: Lila Adriana Zapata Múnera
LILA ADRIANA ZAPATA MÚNERA
 Inspectora de Trabajo

Transcriptor/Elaboró/María P.
Reviso/Aprobó:/ Adriana Z

Sede Administrativa
Dirección: Bogotá Carrera 14 No. 99-
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
 Medellín Carrera 56 a No. 51- 81
 Teléfono: 5132929
 Casa de Justicia Itagüí. Carrera 52 A
 No.74 - 67 Tel: 373 99 47

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Se anexan en total 38 folios.
C:\Users\Izapatam.

Sede Administrativa

Dirección: Bogotá Carrera 14 No. 99-
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Medellín Carrera 56 a No. 51- 81
Teléfono: 5132929
Casa de Justicia Itagüí. Carrera 52 A
No.74 - 67 Tel: 373 99 47

Línea nacional gratuita


018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



 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 ANTIOQUIA
 Inspector de Trabajo LILA ADRIANA ZAPATA MUNERA

Número 030

CIUDAD:	MEDELLÍN	FECHA:	17	09	2018	HORA	1:40 P.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ESTEBAN GOMEZ MEJÍA		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. 71.382.450		
CALIDAD	SUB GERENTE SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 6 SUR # 43A – 200 OFICINA 909 MEDELLÍN		
No. TELÉFONO	3662114	Correo Electrónico	sbvillalupe@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	Pacto Colectivo	Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A.		
Y	Organización Sindical	Trabajadores	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATOS NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL"		
CUYA VIGENCIA ES	24/07/2018 HASTA 23/07/2020		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	3	AMBITO DE APLICACION	Nacional Regional Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	38

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

Lila Adriana Zapata Munera
 LILA ADRIANA ZAPATA MUNERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo 13 de Trabajo

Esteban Gomez Mejia
 ESTEBAN GOMEZ MEJIA
 (Nombre y firma)
 El Depositante



38

MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018710500100013241
	Fecha	2018-09-18 11:54:48 am
Remitente	SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE	
Destinatario	Sede	D. T. ANTIOQUIA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos	0	Folios 38

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA 2:22
COR11EE2018710500100013241

LLA

Medellín, Septiembre 17 de 2.018

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO.
Oficina Especial Mintrabajo Medellín – Antioquia

Correspondencia

Ref : Depósito CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, suscrita entre SOCIEDAD BANANERA VILLALUPE S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA – SINTRACOL –

DARÍO PIEDRAHÍTA ZAPATA, mayor de edad, vecino de Medellín, identificado como se anota al pie de mi firma, actuando en mi condición de representante legal de **SOCIEDAD BANANERA VILLALUPE S.A.**, comedimiento, estando dentro de la oportunidad legal, DEPOSITO ante su despacho LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la empresa que represento y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia – SINTRACOL – .

La vigencia de la convención es de dos años contados a partir de día 24 de julio de 2018.

La convención beneficia en términos de ley, a los trabajadores vinculados a la empresa, afiliados a SINTRACOL,

Los SALARIOS: A la fecha de la firma las partes no pactaron ningún incremento salarial y por tanto se mantendrán los salarios que hoy reconoce la empresa. Conforme al acuerdo logrado, si a futuro una nueva convención colectiva suscrita entre la empresa y el sindicato mayoritario SINTRAINGRO, incrementase los salarios, de igual manera y dentro de las mismas condiciones, la empresa incrementará los salarios que paga a los afiliados a SINTRACOL.

Anexo original y tres ejemplares más y certificado de Cámara de Comercio.

Cordialmente,

DARÍO PIEDRAHÍTA ZAPATA
Representante legal
C.C. 8.271.150

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA – SINTRACOL.

AÑOS 2018 – 2020

En el Municipio de Apartadó – Antioquia, a los 10 días del mes de Septiembre de 2018, se reunieron en las instalaciones de la Finca Villa Lupe, en representación de la empresa **SOCIEDAD BANANERA VILLALUPE S.A.**, los señores **MARÍA ADELAIDA MOLINA GONZÁLEZ y ESTEBAN GÓMEZ MEJÍA**, miembros de la comisión negociadora designada por la empresa, de otra parte y en representación del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA – SINTRACOL**, los señores **RICHARD MONTERROSA, GERMÁN GUERRA y YOLMAN ZULETA** todas las partes revestidas de amplios poderes para negociar y suscribir la presente Convención Colectiva.

En el desarrollo de las discusiones, las partes llegaron a los acuerdos que más adelante se consignan, los cuales se elevan a Convención Colectiva de Trabajo.

1. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La Empresa reconoce al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA –SINTRACOL-**, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados a dicho sindicato, 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**.

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**.

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

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



1.1 GARANTÍAS SINDICALES

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

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, o 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, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos 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.
4. Las empresas respetarán el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo.
5. En las relaciones laborales solo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia es compromiso de empresa y trabajadores velar porque en las relaciones laborales no intervengan actores distintos a los señalados en la constitución nacional, la ley y la convención colectiva de trabajo.

1.2 DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: La empresa SOCIEDAD BANANERA VILLALUPE S.A. realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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.

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

1. El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.
2. 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 1: 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 siguientes 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 transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

PARÁGRAFO 2: La empresa efectuará 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 constituidos al que el trabajador se encuentre afiliado, préstamos de calamidad doméstica, préstamo otorgados por el fondo de vivienda y consumos de casino o alimentación.

PARÁGRAFO 3: 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, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento, 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 constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical.

2. 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 1: 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 2: En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos, se recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

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

Cuando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado. Con todo, el cambio o variación de la jornada de trabajo, no conlleva la liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

PARÁGRAFO 3: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales la Empresa podrá rotar 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.

2

14

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.

PARÁGRAFO 4: En ningún caso se podrán 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.

2.1 SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

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" la Empresa podrá 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, pensiones y riesgos laborales), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

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

2.2 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.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales, 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; y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bi-semana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcena y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.

PARÁGRAFO 2: 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 3: 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.

PARÁGRAFO 4: 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: "embolsar (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". 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 5: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales, 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.

PARÁGRAFO 6: 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 acusación y pago de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

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

3
15

f

2. La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
3. 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.

2.3 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.

En desarrollo de los principios 11 y 13 del preámbulo de los Acuerdos Generales convenidos por las partes, cuando se presenten vacantes en las fincas que por razones de habilidad y destreza puedan ser ocupadas por mujeres o por varones mayores de cuarenta años, éstos se preferirán para ser contratados, para de manera progresiva aumentar el número de mujeres y de varones mayores de cuarenta años vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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

PARÁGRAFO 1: 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 2: De la misma manera las Empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

PARÁGRAFO 3: COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: 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.

2.4 FORMAS 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.

3. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDO POR JUSTA CAUSA: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos:

- 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.
- 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 o por dos (2) representantes del Sindicato.
2. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel 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 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.

3. 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.
4. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se considera 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, cuando estos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja 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

4
16

f

practicaran a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

5. 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.
6. Si escuchados los descargos la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
7. 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 solo el recurso de apelación.
8. 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.
9. 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 aquel 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.

5.
17

Quando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, 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 retaliatorio, 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".

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

2. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, este podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

PARÁGRAFO 1: 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 2: 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.

- 4. JORNADA DE TRABAJO Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN:** Las especificaciones de la jornada de trabajo serán las siguientes:

1. Trabajo a destajo: Las labores previstas en la correspondiente tabla de labores se efectuará a destajo o por unidad de obra, la misma que resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, por el precio convenido por cada unidad.

2. Convienen las partes que la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho horas semanales se llevará a efecto de lunes a viernes, ambos días incluidos.

3. El día sábado se pagarán las labores de corte y empaque y con un recargo del treinta por ciento (30%), se haya cumplido o no el horario de trabajo y siempre y cuando tal día se trabaje sin límite de horario y se cumpla con el pedido.

J

4. Ajustado a lo anterior, las partes convienen el siguiente horario de trabajo, que no obstante ser facultad del patrono señalarlo, por esta ocasión lo convienen así:

Días de embarque:	
Iniciación de la jornada	6:00 a.m.
Terminación de la jornada	5:30 p.m.
Tiempo para desayuno	Media hora
Tiempo para almuerzo	Una hora
Tiempo total laborado	Diez horas.

Días de no embarque:	
Iniciación de la jornada	6:00 a.m.
Terminación de la jornada	4:00 p.m.
Tiempo para desayuno	Una hora
Tiempo para almuerzo	Una hora
Tiempo total laborado	Ocho horas

Los contratistas o trabajadores a destajo, en algunas labores culturales que voluntariamente laboren el día sábado podrán hacerlo en procura de avanzar o actualizar determinados contratos, pero el precio de la labor realizada, será el previsto en la respectiva tabla de contratos, sin recargo alguno. Para el pago del promedio dominical se tendrá en cuenta lo devengado por el trabajador cuando efectivamente labore el día sábado.

4.1 TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS QUE HAYA EMBARQUE: Dado que el objeto social de la empresa SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A. se contrae a la producción de banano para exportación y este es un producto esencialmente perecedero, se acuerda por las partes que en los días sábados, domingos o festivos que la sociedad comercializadora le programe un embarque a la finca, o se requiera aseo de empacadora, botar rechazo y vástagos y los trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales, el patrono podrá citar a laborar a los trabajadores de la finca para cumplir con el pedido de fruta, los cuales serán remunerados teniendo en cuenta los recargos legales y convencionales.

4.2 APLICACIÓN DEL ART. 21 DE LA LEY 50 DE 1990: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, (Aplicable para empresas con más de 50 trabajadores), 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. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, 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 1: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

PARÁGRAFO 2: 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.

18.

4.3 CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: quedará así:

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

4.4 PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE: quedará así:

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 direcciona 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.

4.5 FALTANTES DE NÓMINA: se propone un texto de la siguiente forma:

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.

f

4.6 QUE PERMISOS PARA TRABAJADORES ESTUDIEN SÁBADOS. Quedará así:

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.

4.7 SALARIO Y VALORES DE LOS CONTRATOS, NORMAS DE ACUERDO GENERAL. 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.

1. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de 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.
2. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva.

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 contrato 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 esta instrucción se considera falta disciplinaria.

4.8 SALARIOS: Los salarios a destajo o por unidad de obra serán los que aparecen el denominado **ANEXO UNO SALARIOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA.**

4.9. APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERÍODO CATORCENAL (BISEMANAL).

- a. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea igual o inferior a setenta cajas por hectárea bi-semana (70 cajas/ha /bi -semana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunera el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente bi-semana, con base en la primera escala de precios establecida en la tabla de producción.
- b. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a setenta cajas por hectárea bi-semana (70 cajas/ha/bi-semana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ochenta cajas por hectárea bi-semana (80 cajas/ha/bi-semana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunera el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente bi-semana, con base en la segunda escala de precios establecida en la tabla de producción.
- c. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a ochenta cajas por hectárea bi-semana (80 cjs/ha/bi-semana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a noventa cajas por hectárea bi-semana (90 cajas/ha/bi-semana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunera el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la tercera escala de precios establecida en la tabla de producción.

19

f

d. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a noventa cajas por hectárea bisemana (90 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a cien cajas por hectárea bisemana (100 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la cuarta escala de precios establecida en la tabla de producción.

e. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a cien cajas por hectárea bisemana (100 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ciento diez cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la quinta escala de precios establecida en la tabla de producción.

f. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a ciento diez cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la sexta escala de precios establecida en la tabla de producción.

Conforme a lo anterior la tabla de tarifas de acuerdo a los distintos rangos de productividad se pueden ver en el anexo No. 1 que hace parte de la presente Convención.

PARÁGRAFO 1. En todas las fincas vinculadas con el presente conflicto de trabajo, las labores culturales se pagarán por hectárea neta.

PARÁGRAFO 2. En todas las fincas vinculadas con el presente conflicto de trabajo, se pagará por caja exportada 20Kl o proporcional al peso.

5. PRESTACIONES EXTRALEGALES

5.1. NORMAL GENERAL.

Las prestaciones extralegales vigentes, se mantendrá con los textos que hoy vienen previstos conforme a convención suscrita con el sindicato mayoritario, los montos de los beneficios vienen previstos en el anexo denominado " ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2020. Para tener derecho a las prestaciones sociales a que se alude dentro del presente capítulo el trabajador deberá haber superado el respectivo período de prueba.

5.2. 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.

5.3. PRIMA DE SERVICIOS.

La finca dará estricto cumplimiento a lo previsto a la Ley sobre esta prestación.

5.4. PRIMA DE VACACIONES.

Como complemento al descanso vacacional, la EMPRESA seguirá reconociendo al trabajador amparado por esta convención, una Prima de Vacaciones igual a la que se viene pagando a partir del **pasado primero de julio de 2018**, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

Esta prima se pagará al trabajador en el momento que entre a disfrutarlas, ya sea en tiempo o en dinero. En caso de retiro de la persona se pagará proporcionalmente, siempre y cuando el período de causación supere los ciento ochenta (180) días. En caso de más de un período vencido en el momento de liquidación, sólo se pagará la prima correspondiente a un período.

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.

5.5. PRIMA DE AGUINALDO.

La finca pagará a cada uno de los trabajadores vinculados a su servicio y con más de dos (2) meses de vinculación, el día 20 de diciembre del año respectivo la EMPRESA, una Prima de Aguinaldo igual a la que se pagará el próximo 20 de diciembre de 2018, a los trabajadores amparados por el otro instrumento colectivo vigente en la empresa, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

Los trabajadores que no hayan laborado el año completo, tendrán derecho al aguinaldo proporcional. Este aguinaldo se pagará al personal que se encuentre vinculado el 20 de diciembre del año correspondiente.

5.6. AUXILIO POR NACIMIENTO.

En caso de nacimiento de un hijo de trabajador con la esposa o compañera permanente inscrita en la finca o en la Caja de Compensación Familiar, la empresa seguirá reconociendo al trabajador amparado por esta convención, un auxilio de nacimiento igual al que se viene pagando a partir del **pasado primero de julio de 2018**, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se

8.
20

J

incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

Igual auxilio a lo contemplado en esta cláusula, se pagará en caso de aborto no provocado sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador inscrita en la finca o en la Caja de compensación Familiar, cuando éste ocurra después de cuatro(4) meses de embarazo, certificado por médico titulado. Sí ambos padres fuesen trabajadores de la finca, se pagará solamente un auxilio.

En estos casos la Finca concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado.

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.

5.7. AUXILIO POR MATRIMONIO.

La Finca seguirá reconociendo al trabajador amparado por esta convención, un auxilio de matrimonio cuando el trabajador que contraiga matrimonio civil o canónica, debidamente acreditado, igual al que se viene pagando a partir del **pasado primero de julio de 2018**, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCION SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

Sí ambos trabajadores laborasen en la finca, se pagará solamente un auxilio por este concepto.

En este evento, la Finca concederá dos (2) días solares de permiso remunerado al básico convencional.

5.8. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

En caso de fallecimiento de un trabajador de la finca, además del valor del Seguro de Vida y de los gastos de entierro en las cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes y hasta cuando tal obligación esté a cargo del patrono, la Finca le reconocerá a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro, una suma igual, al que viene prevista a partir del **pasado primero de julio de 2018**, dentro de la convención con el sindicato mayoritario, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCION SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

5.9. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES.

Cuando fallecieren los padres del trabajador, cónyuge, compañera permanente, hijos menores de edad o hermanos menores que dependan económicamente del trabajador, inscritos en la finca, la finca reconocerá un auxilio por una(1) sola vez igual al que viene prevista a partir del **pasado primero de julio de 2018**, dentro de la convención

suscrita con el sindicato mayoritario, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

Igualmente la Finca dará un permiso remunerado de tres (3) días al básico convencional si el fallecimiento ocurre en la zona de Urabá y de siete (7) días si ocurre fuera de la zona de Urabá.

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

En caso de que la muerte fuere de un hijo y ambos esposos trabajasen en la Finca, éste auxilio se le pagará a uno de los dos.

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.

5.10. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.

La finca auxiliará a cada uno de los hijos de los trabajadores registrados en la Administración de la Finca y que cursen estudios primarios o secundarios en plantel aprobado oficialmente, con un auxilio igual al que viene previsto a partir del **pasado primero de julio de 2018**, dentro de la convención con el sindicato mayoritario, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2019**". Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de éste beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario

Tal auxilio se pagará durante el mes de febrero para compra de útiles escolares.

Sí ambos padres fueren trabajadores de la finca, se pagará a uno de los dos.

5.11. BECAS.

La Finca dará hasta cuatro (4) becas al año a los trabajadores que después de su jornada laboral estudien bachillerato u otro oficio en planteles educativos oficiales.

5.12. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.

La Finca auxiliará durante el primer año de vigencia convencional, a los trabajadores solteros o casados, que paguen arriendo y que no vivan dentro de los campamentos de la empresa, con un auxilio igual al que viene previsto a partir del **pasado primero de julio de 2018**, dentro de la convención con el sindicato mayoritario, cuyo monto exacto aparece en el anexo denominado "**ANEXO DOS VALORES PRESTACIONES SOCIALES**"

α
21

f

EXTRALEGALES CONVENCIÓN SINTRACOL 2018 – 2019”. Para el **segundo año** de vigencia de ésta convención **que corre a partir de julio 24 de 2019, hasta julio 23 de 2020**, el monto de este beneficio se incrementará en una suma igual a la que se haya pactado con el sindicato mayoritario, para ésta prestación y para el primer año de vigencia de la convención, suscrita con el sindicato mayoritario.

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.

Si llegare a comprobarse 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 sólo se pagará un auxilio.

El fin de este auxilio no es otro que contribuirle al trabajador que pague arriendo con una suma de dinero que alivie un poco esta obligación. Por obvias razones cuando se liquiden cesantías para adquisición de vivienda ó se obtengan préstamos para adjudicación de vivienda cesa para la empresa la obligación a que se refiere este artículo.

El auxilio de que se trata por expreso querer de las partes, no constituye salario ni factor para liquidar prestaciones sociales.

5.13. SERVICIO DE TRANSPORTE:

Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

PARÁGRAFO 1: No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.

PARÁGRAFO 2: Será función de la comisión de verificación convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente convención.

PARÁGRAFO 3: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o salida, y las fincas se encuentren retiradas de los cascos urbanos o corregimientos; el sindicato buscará con los empleadores, la metodología para el suministro de transporte.

PARAGRAFO 4: 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 Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

5.14. 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.

Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, la licencia de maternidad y la licencia por paternidad se sujetarán a las previsiones sobre número de días establecidas en la denominada "Ley María", Ley 755 de 2002, y la retribución estará a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a que se encuentre afiliado el(la) trabajador(a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por las reglamentos del sistema de seguridad social.

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).

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.

5.15. SUBSIDIO FAMILIAR.

La Finca seguirá haciendo uso de los aportes correspondientes a la Caja de Compensación Familiar "CAMACOL" y ésta a su vez continuará cancelando un Subsidio Familiar por persona a cargo, en la cuantía y términos que establezcan las Leyes y disposiciones que regulen la materia.

5.16. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:

Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No. 10 al artículo 57 del C. S. del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional.

6. FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES

Los fondos para el mejoramiento de los índices sociales, son dos: **Fondo de Calamidad Domestica y el Fondo de Vivienda**, los trabajadores afiliados a SINTRACOL se beneficiaran de los fondos ya existentes y anotados, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores de la empresa.

6.1. FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA

Dependiendo de la magnitud del evento de **calamidad** y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$323.918.00 No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo.

10

22

f

La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las solicitudes de préstamos por calamidad doméstica, las actuales reglamentaciones existentes serán adicionadas con el siguiente párrafo:

PARÁGRAFO 1: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

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

PARÁGRAFO 2: Constituye falta grave: a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

DISPOSICIÓN GENERAL 1º: El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad doméstica deberá estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

DISPOSICIÓN GENERAL 2º: En el evento que por disposición de la A.R.P. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, ó atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

La finca vigilará la inversión correcta de tales préstamos, a fin de que se cumpla el verdadero cometido del Fondo. Para tener derecho al préstamo de que se trata, el trabajador deberá acreditar suficientemente la ocurrencia de la calamidad doméstica y tener prestaciones sociales suficientes para garantizar el préstamo. La comprobación de la ocurrencia de la calamidad doméstica se regirá por lo establecido a continuación:

6.1.1. PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA:

- a. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
- b. En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados.
- c. En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmula médica, valor de droga, etc.

6.2. FONDO DE VIVIENDA.

Las partes convienen que los requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder a préstamos del Fondo de Vivienda serán los mismos que rigen para el resto de los trabajadores de la Finca. A si mismo se reitera, que el fondo de Vivienda que se trata, es el que se encuentra vigente en la empresa.

Z. PAGO DE INCAPACIDADES:

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

7.1. Pago de incapacidades por enfermedad común o 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. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo a lo que se tuvo pactado en éstas y que se denominó "sistema de eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

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

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

H

23

J

7.1.1. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:

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

7.1.2. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

1) ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:

PARÁGRAFO UNO: Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.

PARÁGRAFO DOS: 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.

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

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: Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trabajo de 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 de Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.

1. EXÁMENES MÉDICOS: Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se 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.

2. TRANSPORTE DEL TRABAJADOR ENFERMO.

La Finca suministrará el transporte de los trabajadores enfermos desde la finca hasta el recurso médico existente en el municipio de Apartado en los vehículos de la finca. Si por cualquier circunstancia no hubiese vehículo disponible, se reconocerá el valor de los pasajes, bien en horas del día o en horas de la noche.

MODIFICACION DEL ACUERDO SOBRE EL TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS

TRASLADO: 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 (\$55.000,00)

12
24

f

por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador 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 (\$22.000,00) 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 evaluación 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.

Las Empresas y SINTRACOL, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores que deban ser atendidos medicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.

Cuando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta setenta mil pesos (\$70.000) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (\$30.000) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y el lugar de alojamiento; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. Este préstamo se descontará en cuatro (4) cuotas catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador sólo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).

PARAGRAFO UNO: 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 autorizado(s).

PARAGRAFO DOS: SINTRACOL y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo o de quien haga sus veces tendientes a 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 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 estas, el(la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S. o la A.R.L. respectiva, en la que se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

13
25

7.1.3. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:

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

PARÁGRAFO 1: 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 2: En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

7.1.4. PAGO DE LOS TRES (3) PRIMEROS DIAS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL.

La finca reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce la Seguridad Social., teniendo en cuenta lo establecido en este parágrafo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagaran así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional; el tercer día será remunerado con dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.

Al pago de los tres (3) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan más de seis (6) "eventos de incapacidad" por año calendario.

f

Cuando un trabajador supere en un año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Finca no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no paga la Seguridad Social. En consecuencia, en este caso, la Finca solo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el presente párrafo.

PARÁGRAFO 2. Se entiende por "evento de incapacidad" la prescripción médica que incapacita a un trabajador para prestar el servicio. Cuando un trabajador se deba desplazar de su sitio de trabajo a un centro médico para la práctica de exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se consideraran como "evento de incapacidad" computable para los efectos del párrafo 1 del presente artículo.

PARÁGRAFO 3. Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, tendrá derecho a la remuneración de este día con dos terceras partes del salario básico convencional. Este día de permiso se contabiliza como un "evento de incapacidad".

No se computa como "evento de incapacidad" el tiempo de consulta médica cuando ese mismo día, antes de la consulta, el trabajador labora en la Finca; o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada ésta, el trabajador regresa a laborar.

PARÁGRAFO 4. El pago de las incapacidades reconocidas por la Seguridad Social, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido en la ley.

PARÁGRAFO 5. Cuando el trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación a la Seguridad Social, o se niegue a firmar el registro de inscripción a esta institución, será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecido en los acuerdos convencionales que resulten de las presentes negociaciones.

7.1.5. NORMA SUPLETORIA: PAGO DE INCAPACIDADES AUSENTISMO Y EVENTOS. (TEXTO CONVENIDO EN EL AÑO 2.000.).

1. Acuerdan las partes constituir de acuerdo a las normas legales vigentes los respectivos comités de salud ocupacional con las funciones asignadas en la ley.
2. Cada una de las fincas tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La empresa, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada la empresa, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.
3. Los empleadores enviarán a través del comité obrero a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la finca, mensualmente, una relación de ausentismo de la finca, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común. Adicionalmente se remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismo por enfermedad común, indicando la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de la semana.
4. Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliado, se convocará a audiencia al trabajador en el cual participará comité obrero patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias justificadas el primer día hábil de la semana.
5. Del anterior procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos legal y convencionalmente.

6. Las incapacidades de origen común que no superen un día y se ocurran el primer día hábil de la semana no serán remuneradas, y en consecuencia el trabajador perderá el auxilio que se tiene actualmente establecido en la convención colectiva de trabajo que se modifican en esta convención colectiva. Igualmente no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago de incapacidades establecidos en las actuales convenciones. No obstante lo anterior, al trabajador se le reportará el día de ausencia justificada con incapacidad de un día como permiso no remunerado, en consecuencia no perderá la remuneración del dominical si labora el resto de la semana.

7. Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado en los numerales anteriores. En consecuencia si la finca no ha cumplido con alguno de los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

8. El número de eventos por enfermedad común continuarán como se tiene establecido en la actual convención colectiva de trabajo, es decir seis (6) eventos por año, los cuales conservarán igual redacción a la existente.

2) ADICIÓN SOBRE "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 al 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.

PARÁGRAFO UNO: Las Empresas y SINTRACOL, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) 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.

PARÁGRAFO DOS: 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.

14
26

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.

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.

Los Empresarios Bananeros de Urabá y SINTRACOL declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral 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 los presentes Acuerdos Generales, 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. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y SINTRACOL, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.

4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y SINTRACOL, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.

6. Los empresarios bananeros y SINTRACOL se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.

7. 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.

8. 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: La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas precedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se realizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de SINTRACOL y la Secretaría General de Augura. Las partes podrán delegar temporalmente alguna o algunas de las gestiones a que se hace referencia en sub-comisiones en las que concurren los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo.

PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de

18

27

J

embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

1. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Bajo el entendido que la definición sobre ingreso base de cotización a la seguridad social es una materia de regulación legal, objeto de fiscalización por autoridad competente y, por tanto, no disponible por vía de negociación colectiva, las partes ratifican la obligación de efectuar las cotizaciones durante los periodos de incapacidad temporal, común o laboral, con ajuste al ingreso base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes.

2. RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.

DISPOSICIÓN GENERAL: En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a SINTRACOL a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

7.2 AUXILIO DE ANTEOJOS.

La Finca concederá un auxilio de NUEVE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS (\$9.797.00) para lentes debidamente formulados por el médico especialista, que certifique que el trabajador requiere de anteojos. Este auxilio se concederá hasta tanto la Seguridad Social asuma ésta cobertura.

7.3 SUMINISTRO DE DOTACION 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 dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, 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 2018.

PARÁGRAFO 1º: 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 2º: 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.

7.3.1. 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.

7.4. BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS:

El botiquín de primeros auxilios seguirá funcionando tal como se ha venido haciendo, en todas las fincas

7.5. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

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

PARÁGRAFO 1. En el evento de que un trabajador hiciere parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

PARÁGRAFO 2. Por regla general, este comité tiene funciones de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

7.6. Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional:

La Empresa y SINTRACOL adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARP correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el Programa de Salud Ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARP.

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social, que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de

16
28

↓

las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los 3 meses siguientes a la firma de la Convención.

PARÁGRAFO 1: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP.

PARÁGRAFO 2: Las empresas colocarán a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

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 3: Las empresas en sus fincas se comprometen 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.

PARÁGRAFO 4: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRACOL

PARÁGRAFO 1. EXÁMENES MÉDICOS: Los productores vinculados a la presente negociación efectuarán los exámenes médicos a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en los planes y programas de salud ocupacional que tengan establecidos o que establezcan, en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).

PARÁGRAFO 2: SINTRACOL y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

7.7. FUMIGACIONES AÉREAS

Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con SINTRACOL, 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.

PARÁGRAFO 1º: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, 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.

8. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS:

8.1. ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.

En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual "el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes", los representantes de SINTRACOL y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:

17
29

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.

2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

3. Que los representantes de SINTRACOL y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

Con base en las consideraciones precedentes, los representantes de SINTRACOL y de los empresarios bananeros vinculados a esta negociación colectiva (2018-2020) se comprometen a desarrollar, entre otras acciones pertinentes, algunas variaciones en las formas de organización y retribución del trabajo en las plantaciones bananeras, que consulten los intereses comunes de preservar el ingreso salarial de los trabajadores, el mejoramiento de los niveles de exposición a factores de riesgo ocupacional inherentes a las actividades, la obtención de eficiencias por reducción de los tiempos y movimientos comprometidos en las labores, la mejora en la calidad de las prácticas agrícolas y la obtención de impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

II- EVALUACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS PARA LA "COLOCACIÓN DE PROTECTORES AL RACIMO" Y AJUSTE DE LOS VALORES UNITARIOS: La comisión de representantes de SINTRACOL y de los empresarios bananeros, designada en el curso de esta negociación (2018-2020), en un plazo de máximo de dos (2) meses calendarios, evaluará los resultados de los rendimientos registrados en las empresas en que se realicen las labores de "colocación de elementos de protección del racimo: guantelete, yumbolón, fommie, cuello de monja, etc.", con una frecuencia bisemanal, a los efectos de determinar los precios unitarios que viabilicen la ejecución de estas prácticas.

La comisión de representantes de las partes, acordará los precios unitarios para estas labores, dentro del plazo máximo de ocho (8) días calendario, contados a partir de la finalización del plazo para la recolección de información.

9. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: quedará así:

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/2 lbs.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets, 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" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas-desfloradores, arregla equipos-baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, saca rechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores - arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Las fincas que tengan personal en labores permanentes dentro de la ejecución de la caja integral, y por fuera del contrato de caja integral, pueden incluirlas dentro del contrato de caja agregando al precio de la caja el valor de estas personas.

El cargue de cajas o pallets después de terminado el embarque se seguirá manejando y pagando como está en el texto convencional.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". 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 empaques, 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.

El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de 25 Kgs, 15 Kgs, 13 Kgs, etc., se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs.) para cada tipo de empaque. Para las fincas que actualmente tiene la caja de 13 kg con un solo precio, sin discriminar el tipo de empaque, se congela el valor de esta caja por el primer año de vigencia de la convención. Para el segundo año el precio de esta caja se aumentará en el 5% y hasta alcanzar la proporcionalidad. Para las fincas que ya tiene congelado el precio de la caja de 13 kilos, este continuara congelado por el primer año de vigencia de la convención y hasta que alcance la proporcionalidad.

Cuando se produzcan rechazos de cajas en los canales de Embarque por mala calidad de la fruta, calificada por la comercializadora de banano, el total de cajas rechazadas se descontará del contrato de "Caja Integral", en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral".

9.1. EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL:

Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Pettite, Minipack, "Cinco Libras (20 KG)", Ensayo, Fredy Colsiete, Darien 3 libras.

1. 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 y 1/2lbs) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs).
2. La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de Lunes a Domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs.) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2lbs).
3. 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.
4. El barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo que participa en el empaque de la "Caja Integral", teniendo la misma sanción económica en caso de rechazos de fruta y sus errores no son imputables a la empresa.
5. FRUTA MERCADO NACIONAL: Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg, en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

18
30

9.2. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS. Quedará así:

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.

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.

1. La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aero fotogramétricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar al topógrafo que realizará la medición.
2. En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se consideran incorporados los eventuales recargos por trabajo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.
3. 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.

Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "**MANUAL TECNICO**" que hace parte de esta Convención.

1. La Constitución Nacional, la Ley Laboral, el Reglamento Interno De Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo son los únicos estatutos legalmente válidos entre las partes y por ello los acogen íntegramente.
2. En aquellas fincas que tengan labores pactadas en actas modificatorias de la convención, suscritas de acuerdo al procedimiento legal y convencional, se adoptarán como parte del texto de la convención que se suscriba como resultado de la presente negociación.

↓

9.3. PRECISIONES SOBRE LABORES.

1. El contrato de fertilización pactado en la presente Convención Colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va 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.
2. 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 8 semanas según lo programe la administración de la empresa.
3. **FUMIGACION DE CANALES:** Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo 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, secundario, terciarios, madre viejas y caños según corresponda.
4. La resiembra incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.
5. Dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.
6. 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.
7. 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.
8. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos de que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
9. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca.
10. **RECAVA DE CANALES:** Se entiende que la unidad de pago es metro lineal por palada, sacando la tierra del canal a la mayor distancia posible.
11. **DESCARGUE DE CARTÓN:** Debe ser caja completa.
12. **CARGUE DE CAJAS:** Después de terminado el embarque, si el carro no está listo.
13. **CASIQUEO:** Una vez al año.
14. **CORTE Y GARRUCHA DE BOLEJA:** Incluye puya, colas, empinador y garruchero.
15. **BAJADA Y ARRUME DE BOLEJA:** Al promedio del corte de boleja, una persona por cuadrilla.

16. **BOTADA DE VÁSTAGOS:** Incluye botada, pelada y regada del vástago; bien distribuidos en la plantación y sin plástico.
17. **FABRICACIÓN DE ESCALERAS:** Labor completa.
18. **HECHURA DE PUENTES:** Labor completa.
19. **CARGUE O DESCARGUE DE ESTIBAS:** Bien arrumadas.
20. **ENGRAPE Y SELLADA:** Incluye destaponada de cartón si es necesaria.
21. **REPICADOR:** Se acuerda que éste trabajador es opcional para las empresas que encamellone. La empresa no tiene obligación de ponerlo.
22. **EMBOLSE CON NUDO:** El nudo se hará en el momento de hacer el embolse prematuro y deberá quitarse y hacerse de nuevo cuantas veces se limpie el racimo.
23. **ASEO DIARIO DE LA EMPACADORA:** La labor llamada aseo diario de empacadora, contiene las siguientes precisiones para su realización:
 1. La labor se realiza con el fin de controlar el problema de pudrición de corona, en consecuencia se realizará única y exclusivamente cuando la empresa lo autorice.
 2. La labor de aseo diario de empacadora consiste en:
 - a) Lavar los tanques por dentro y por fuera.
 - b) Efectuar aseo en todos los pisos del área de la empacadora, recogiendo todos los residuos y depositándolos en el sitio del área de rechazo y usando agua a presión para limpiar el piso.
 - c) Lavar los tanques de las cortinas incluyendo las mismas.
 - d) Barrer el área de desflore disponiendo los residuos en un sitio que evite la infección del hongo.
 - e) Realizar limpieza de los canales de desagüe.
 - f) Fumigar con desinfectante lo que se lavó, es decir, tanques, pisos, cortinas, desagües y alrededores.
 - g) Cambiar el agua de los tanques cuando se requiera.
 - h) Las demás labores no contempladas en el cuadro de labores serán remuneradas con el salario básico convencional.
 - i) Cuando por cualquier circunstancia se presente una interrupción en el embarque el personal de corte y empaque deben estar disponibles para ocuparse en alguna labor.
24. **DESHOJE:** Esta labor comprende cortar hoja doblada, hoja que esté haciendo puente, hoja seca o amarilla y la parte de hoja que esté tocando el racimo.
25. La labor de corte y repique de boleja en el campo (mas el repique de la mata) debe ser sacando el plástico y la cinta del racimo si la hubiere.
26. **LIMPIA DE SANGRÍAS:** La limpia de sangrías se hará con el programa de parcelas siguiendo las políticas establecidas en este programa. Esto es, se hará cada ocho (8) semanas en la parcela que le corresponda.
27. **ASEO BISEMANAL DE RESERVORIO:** Se hará lavando las paredes, desprendiendo la lama y las algas

19/31

J

9.4. ATRASO DE LABORES.

Los atrasos en embolse, amarre y deshoje imputables al Sindicato o al Trabajador se pagaran así:

Primera semana de atraso: 70%

Segunda semana de atraso: 60%

Tercera semana de atraso: 50%

20
32

Los atrasos en estas labores imputables al empleador se pagarán al (100%) del valor unitario pactado para la labor.

En las labores de desmache y fumigación de malezas se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

9.5. SITUACIONES ESPECIALES

SINTRACOL prestará su concurso para colaborar en la solución de casos especiales que se presenten en las empresas que tengan desviaciones substanciales del estándar de la zona, nos referimos a temas como salarios, ciclos y demás aspectos de la Convención Colectiva.

9.6. LABOR CONJUNTA O COMBINADA DE PROTECCIÓN DE FRUTA.

Conviene las partes en crear una labor **NUEVA** que se denominará en los sucesivos **PROTECCIÓN DE FRUTA LABOR COMBINADA O CONJUNTA**, la misma que comprende la ejecución en una sola vuelta de las siguientes labores culturales: Re-amarre, repique y desvío.

El embolse a que se refiere esta labor se hará en presente con la correspondiente identificación y en tal oportunidad, se efectuarán todas las operaciones.

Las partes podrán convenir, efectuar ensayos orientados a evaluar rendimientos y la factibilidad de la labor combinada o conjunta de que se trata.

No obstante lo dicho la labor combinada o conjunta de que se trata se presenta dentro de esta convención como una opción, pudiendo elegirse el método tradicional de pago labor por labor o la combinada aquí prevista. Sí se opta por la combinada, no se podrá hacer ninguna de esas labores por aparte o individualmente.

Se incorporan de manera permanente a las las siguientes:

1. Colocación de Guantelete y/o Laminilla: Se remunera a ciento ochenta pesos con veintiséis centavos (\$180.26) por racimo y se ejecutara como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización de nudo de la bolsa.
2. Colocación de Yumbolon en el racimo en el cultivo: Se remunerara a ciento veintiuno pesos (\$121.00) por racimo y se ejecutara como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización de nudo en la bolsa.
3. Colocación de protector del racimo en el cable: Se pagara a veinte pesos (\$20.00) por racimo procesado y el valor total causado se agregara al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.
4. Supresión de dedos laterales con el desflore o desde: Cuando esta labor se realice en tres

J

o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor de mil siete pesos con noventa y cinco centavos (\$1007.95) por hectárea.

5. Estas labores estarán sujetas a los incrementos establecidos para salarios en el segundo año de vigencia convencional.
6. Hechura de nudo con el embolse: En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en la diferentes convenciones colectivas de trabajo las partes aclaran que dicha labor solo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.

9.7. ASEO SEMANAL DE EMPACADORA.

Conviene las partes en adicionar y pagar la labor de ASEO SEMANAL DE EMPACADORA, en los siguientes términos. La labor de que se trata comprende:

1. Lavada de tanques por dentro y por fuera.
2. Efectuar aseo en todos los pisos del área de la empacadora, recogiendo todos los residuos y depositándolos en el sitio del área de rechazo y usando agua a presión para limpiar el piso.
3. Lavar el tanque de las cortinas incluyendo las mismas.
4. Lavar la banda transportadora de rechazo con ACPM y jabón.
5. Barrer el área de desflor depositando los residuos en un sitio que evite la infección del hongo.
6. Realizar limpieza a los canales de desagües.
7. Fumigar con desinfectante lo que se lavó: Tanques, pisos, cortinas, desagües y alrededores.
8. Cambiar el agua de los tanques.
9. Lavar las bandejas.
10. Recoger el plástico alrededor de la 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.

9.8. BOTADA DE RECHAZO

Las partes acuerdan modificar la redacción y forma de pago de la labor así:

En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada 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.

En las fincas las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "**BOLEJEROS O RECHACEROS**" se procederá de la siguiente forma:

1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta 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, y 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 BOLAJERO**" 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 al trabajador de la finca es por botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el **"BOLEJERO O RECHACERO"**.

2. Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el **sistema de carretillas** para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera **a)** Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor, **b)** Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (2) personas para que realicen esta labor, **c)** Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (3) personas para que realice la labor. **d)** En los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez horas (10).
3. Para aquellas fincas en las cuales se efectúe la labor de aplicación en la plantación del subproducto resultante del compostadero, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus, etc.).
4. **Puntilla.** En el evento de que se trata el trabajador de la finca deba realizar la labor de 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.

33

9.9. INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACIÓN:

Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y el Sindicato Mayoritario, concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

9.10. CARGUE DE PALLET:

Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y el Sindicato Mayoritario buscaran dirimirlas y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

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

9.11. CICLOS Y FRECUENCIAS PARA EJECUTAR LAS LABORES:

Las labores pactadas en este capítulo se ejecutarán teniendo en cuenta las siguientes frecuencias:

<u>LABOR</u>	<u>FRECUENCIA.</u>
DESMACHE	Mínimo 8 semanas
EMBOLSE PREMATURO	2 vueltas semanales
EMBOLSE PRESENTE	Una vuelta semanal
AMARRE	1 vuelta semanal
DESHOJE	1 vuelta semanal
FUMIGACION DE MALEZA CONTACTO	Mínimo 4 semanas libres



FUMIGACION DE MALEZA SISTEMICO	Mínimo 8 semanas libres
REAMARRE	1 vuelta catorcena
DESVIO DE PUYON	1 vuelta semanal
LIMPIA DE CANALES	8 semanas libres
FERTILIZACION	Según programación
FUMIGACION DE CANALES	8 semanas libres.

10. ACUERDOS SOBRE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN O MODIFICACION DE LABORES

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

LABORES

A. LABOR HERCULES 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 primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

B. LABOR PULPA CREMA:

Objeto: Reducir el riesgo de maduración de la fruta en poscosecha.

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.

C. 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.

D. LABOR TOPYBAN:

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

34.



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: \$51 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

E. 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.

F. 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.

G. 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.

35

- 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.

H. 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 las convenciones que resulten de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), 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.

I. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO- Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora – labor completa-, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.

J. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA: Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia convencional. En todo caso,

si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

11. VIGENCIA DE LA CONVENCION: Acuerdan las partes que la presente convención colectiva de trabajado tendrá una duración de 24 meses contados a partir del 24 de julio de 2018 y hasta el 23 de julio de 2020, para los efectos precisamente previstos, la convención de que se trata tendrá dos vigencias: Primera vigencia 24 de julio de 2018 al 23 de julio de 2019, segunda vigencia: 24 de julio de 2019 al 23 de julio de 2020.

36

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente convención colectiva de trabajo por las partes que ella intervinieron en representación de la empresa y de la organización sindical SINTRACOL.

Por la empresa,

María Adelaida Molina G.
MARÍA ADELAIDA MOLINA GONZÁLEZ
Esteban Gómez Mejía
ESTEBAN GÓMEZ MEJÍA

Por el Sindicato SINTRACOL,

Richard Monterrosa
RICHARD MONTERROSA

Germán Guerra
GERMÁN GUERRA

Yolman Zuleta
YOLMAN ZULETA

Albeiro Echavarría
ALBEIRO ANTONIO ECHAVARRÍA

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)

Esteban Gómez Mejía

CEDULA No. 71.382.450.

T.P. Nu. _____

FECHA: 17 septiembre 2018 HORA: 1:40 P.M.

FUNCIONARIO: Adriana Zapata M.

Se corrige la fecha la cual corresponde al.
17 de septiembre de 2018

Adriana Zapata M.

ANEXO 1 LISTA DE PRECIOS DE LAS LABORES CONVENCION SINTRACOL 2018 – 2019.

SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A. FINCA VILLA LUPE

COD.	LABOR	UNIDAD DE PAGO	VALOR
1	SALARIO BASE DE PROTECCION	DIA	\$ 27.626,66
21	AMARRE	HECTAREA	\$ 7.940,40
22	REAMARRE	HECTAREA	\$ 2.124,56
23	EMBOLSE	HECTAREA	\$ 4.624,69
24	DEFLORE EN CAMPO	HECTAREA	\$ 2.864,33
25	FUMIGACION MALEZAS	HECTAREA	\$ 1.924,11
26	DESMACHE	HECTAREA	\$ 7.108,98
27	FERTILIZAR	BULTO	\$ 5.821,78
28	FERTILIZACION CACIQUEO	BULTO	\$ 6.642,94
29	REGAR COMPOST SIN HERCULES	BULTO	\$ 735,85
30	INCORPORAR NUTRIENTES	BULTO	\$ 43.487,50
31	FERTILIZACION FOLIAR	HECTAREA	\$ 6.027,62
32	FERTILIZACION BARRENO	MATA	\$ 73,63
33	DESMACHE CON PALIN	HECTAREA	\$ 4.265,39
34	ORTODONCIA	HECTAREA	\$ 1.036,18
35	NUDO BOLSA EMBOLSE	NUDO	\$ 144,52
36	REPIQUE DE MATAS CAIDAS	DIA	\$ 38.487,44
37	DESPUNTE SIGATOKA	HECTAREA	\$ 5.118,37
38	DESHOJE	HECTAREA	\$ 3.178,20
39	PROTECCION DE FRUTA (DESVIO DE PUYON Y RACIMO)	HECTAREA	\$ 3.458,93
41	LIMPIA CANAL PRIMARIO	METRO LINEAL	\$ 17,26
42	LIMPIA CANAL SECUNDARIO	METRO LINEAL	\$ 15,53
43	LIMPIA CANAL TERCARIO	METRO LINEAL	\$ 12,12
44	RECAVA CANAL PRIMARIO	METRO LINEAL	\$ 667,93
45	RECAVA CANAL SECUNDARIO	METRO LINEAL	\$ 594,19
46	RECAVA CANAL TERCARIO	METRO LINEAL	\$ 566,55
47	RECAVA DE CUNETAS	METRO LINEAL	\$ 566,55
48	HACER CUNETAS CON REGADA	METRO LINEAL	\$ 1.289,89
49	ROTURA CANALES NUEVOS	METRO CUBICO	\$ 1.040,33
50	HACER BOQUETES GRANDES	BOQUETE	\$ 18.934,52
51	HACER BOQUETES PEQUEÑOS	BOQUETE	\$ 6.311,56
	AMPLIACION CANALES	METRO CUBICO	\$ 508,24
53	CHANCHEO CANAL PRIMARIO	METRO	\$ 482,72
54	COLOCAR ALMOHADILLA Y/O GUANTELETE AL RACIMO	RACIMO	\$ 185,66
57	CHANCHEO CANAL TERCARIO	METRO	\$ 321,81
58	FUMIGAR CANALES PRIMARIOS	METRO LINEAL	\$ 5,76
59	FUMIGAR CANALES SECUNDARIOS	METRO LINEAL	\$ 4,63
60	FUMIGAR CANALES TERCARIOS	METRO LINEAL	\$ 3,37
61	DESAGUE CANAL	METRO	\$ 257,44
64	MEZCLAR FERTILIZANTES	BULTO	\$ 994,93
65	HACER HERCULES 3 PUYADAS	HECTAREA	\$ 127.407,51
67	ROTURA CUNETAS CON REGADA	METRO	\$ 1.421,34

**SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A. FINCA VILLA LUPE
LISTA DE PRECIOS DE LAS LABORES 2018 - 2019**

72	RESIEMBRA CABEZA DE TORO	CABEZA	\$	1.447,91
75	RESIEMBRA DE PUYON	PUYON	\$	724,57
76	CHAPEO	DIA	\$	37.358,43
81	CACIQUEO	HECTAREA	\$	28.018,80
88	HACER ESCALERAS	ESCALERA	\$	11.914,49
100	EMPAQUE CAJA EXP. 20 KGS.	CAJA	\$	1.682,77
103	EMPAQUE CAJA ESPECIAL	CAJA	\$	1.975,25
106	EMPAQUE CAJA VACIO 13 KG.	CAJA	\$	931,96
107	CAJA INTEGRAL EXP. 17 KG.	CAJA	\$	1.381,07
109	ENGRAPE/PEGA DE CAJAS	CAJA	\$	48,21
110	ABRIR BOLSA EMPAQUE	BOLSA	\$	22,11
113	CARGUE PALLETS 5:30 A 9:00 P.M.	PALLET	\$	1.818,40
114	CARGUE PALLETS DESP. 9:00P.M.	PALLET	\$	1.914,08
115	CAJA NACIONAL 20 KG.	CAJA	\$	974,84
117	COLOCAR TACO A PALLETS	TACO	\$	19,01
118	ASEO EMPACADORA	DIA	\$	33.819,43
120	PREASEO DIARIO EMPACADORA	CONTRATO	\$	5.135,19
122	ASEO TRAMPA DE CORONAS	CONTRATO	\$	6.418,99
123	CORTE DE BOLEJA	RACIMO	\$	672,32
125	REGAR BASTAGOS	BASTAGO	\$	42,41
127	DESCARGUE DE INSUMOS	VIAJE	\$	10.263,38
128	DESCARGUE DE CARTON	CAJA	\$	10,40
129	DESCARGUE DE ESTIBAS	ESTIBA	\$	202,31
130	DESCARGUE DE FERTILIZANTES	BULTO	\$	286,45
138	COLOCAR PROTECTOR RACIMO	RACIMO	\$	25,30
172	LIMPIA Y ENGRASE DE CABLES	DIA	\$	33.817,53
174	LAVAR-ENGRASAR GARRUCHAS Y MTTO DE SEPARADORES	CONTRATO	\$	29.691,75
184	COLOCAR PUENTES	PUENTE	\$	9.077,70

37

J

ANEXO 2. TABLA DE CONTENIDO EXTRALEGALES CONVENCION COLECTIVA.

SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A.
EXTRALEGALES CONVENCION 2018-2019

LABOR	UNIDAD DE PAGO	VALOR
PRIMA DE VACACIONES	1	\$ 162.330,97
PRIMA DE AGUINALDO	1	\$ 170.252,84
AUXILIO POR NACIMIENTO	1	\$ 175.125,16
AUXILIO POR MATRIMONIO	1	\$ 177.336,08
AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR	1	\$ 859.920,70
AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR	1	\$ 295.382,24
AUXILIO DE ESCOLARIDAD	HIJO	\$ 40.585,17
AUXILIO DE ARRENDAMIENTO	1	\$ 55.354,63
AUXILIO PARA ANTEOJOS	1	\$ 10.071,79
BASICO CONVENCIONAL HORA	1	\$ 3.453,39

CONTENIDO CONVENCION SINTRACOL 2018-2020

1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.....	01
1.1. GARANTÍAS SINDICALES.....	02
1.2. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.....	02
2. SISTEMA DE CONTRATACIÓN.....	03
2.1. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL.....	04
2.2. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL.....	04
2.3 NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO.....	06
2.4 FORMAS DE REMUNERACIÓN.....	06
3. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDO POR JUSTA CAUSA.....	07
4. JORNADA DE TRABAJO Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN.....	09
4.1. TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS QUE HAYA EMBARQUE.....	10
4.2. APLICACIÓN DEL ART. 21 DE LA LEY 50 DE 1990.....	10
4.3. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES.....	11
4.4. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE.....	11
4.5. FALTANTES DE NÓMINA.....	11
4.6. QUE PERMISOS PARA TRABAJADORES ESTUDIEN SÁBADOS.....	12
4.7. SALARIO Y VALORES DE LOS CONTRATOS, NORMAS DE ACUERDO GENERAL.....	12
4.8. SALARIOS.....	13
4.9. APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERÍODO CATORCENAL (BISEMANAL).....	13
5. PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	14
5.1. NORMAL GENERAL.....	14
5.2. SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	14
5.3. PRIMA DE SERVICIOS.....	15
5.4. PRIMA DE VACACIONES.....	15
5.5. PRIMA DE AGUINALDO.....	15
5.6. AUXILIO POR NACIMIENTO.....	16
5.7. AUXILIO POR MATRIMONIO.....	16
5.8. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.....	16
5.9. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES.....	17
5.10. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.....	17
5.11. BECAS.....	17
5.12. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.....	18
5.13. SERVICIO DE TRANSPORTE.....	18
5.14. PERMISO POR MATERNIDAD.....	19
5.15. SUBSIDIO FAMILIAR.....	19
5.16. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR.....	19
6. FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES.....	19
6.1. FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA.....	19
6.1.1. PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA.....	20
6.2. FONDO DE VIVIENDA.....	20
7. PAGO DE INCAPACIDADES.....	21
7.1. Pago de incapacidades por enfermedad común o general.....	21

38

[Handwritten signature]

7.1.1. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL.....	22
7.1.2. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.....	22
7.1.3. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.....	25
7.1.4. PAGO DE LOS TRES (3) PRIMEROS DIAS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL.....	25
7.1.5. NORMA SUPLETORIA: PAGO DE INCAPACIDADES AUSENTISMO Y EVENTOS. (TEXTO CONVENIDO EN EL AÑO 2.000.).....	26
7.2. AUXILIO DE ANTEOJOS.....	30
7.3. SUMINISTRO DE DOTACION DE LABOR.....	31
7.3.1. SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	31
7.4. BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.....	31
7.5. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	31
7.6. Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional.....	31
7.7. FUMIGACIONES AÉREAS.....	32
8. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS.....	33
8.1. ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.....	33
9. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL.....	34
9.1. EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL.....	34
9.2. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS.....	35
9.3. PRECISIONES SOBRE LABORES.....	36
9.4. ATRASO DE LABORES.....	39
9.5. SITUACIONES ESPECIALES.....	39
9.6. LABOR CONJUNTA O COMBINADA DE PROTECCIÓN DE FRUTA.....	39
9.7. ASEO SEMANAL DE EMPACADORA.....	40
9.8. BOTADA DE RECHAZO.....	41
9.9. INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACIÓN.....	41
9.10. CARGUE DE PALLET.....	41
9.11. CICLOS Y FRECUENCIAS PARA EJECUTAR LAS LABORES.....	41
10. ACUERDOS SOBRE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN O MODIFICACION DE LABORES.....	42
11. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN.....	47

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado Existencia y Representación
Fecha de expedición: 2018/09/17 - 9:38:07 AM



2.

Recibo No.: 0017338495

Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

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

El primer jueves hábil de diciembre de este año se elegirá Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. La inscripción de listas de candidatos debe hacerse durante la segunda quincena del mes de octubre. Para información detallada podrá comunicarse al teléfono 360 22 62 o dirigirse a la sede principal, a las sedes autorizadas para este efecto, o a través de la página web www.camaramedellin.com.co

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

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

CERTIFICA

NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A

DOMICILIO MEDELLIN

MATRICULA NRO. 21-249902-4

NIT: 811017225-7

MATRÍCULA MERCANTIL

Matrícula mercantil número: 21-249902-04
Fecha de matrícula: 01/02/1999
Ultimo año renovado: 2018
Fecha de renovación de la matrícula: 26/03/2018
Activo total: \$1.204.492.000
Grupo NIIF: 3 - GRUPO II.

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

Dirección del domicilio principal: Calle 6 SUR 43 A 200 OFICINA 909 ED

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

Municipio: LUGO
Teléfono comercial 1: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
Teléfono comercial 2: 3662114
Teléfono comercial 3: No reporto
Correo electrónico: OMARMOLEJO@TENNIS.COM.CO

Dirección para notificación judicial: Calle 6 SUR 43 A 200 OFICINA 909
ED LUGO
Municipio: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
Telefono para notificación 1: 3662114
Telefono para notificación 2: No reporto
Telefono para notificación 3: No reporto
Correo electrónico de notificación: OMARMOLEJO@TENNIS.COM.CO

Autorización para notificación personal a través del correo electrónico de conformidad con lo establecido en el artículo 67 del código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: SI

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal:
0122: Cultivo de plátano y banano

CONSTITUCIÓN

CONSTITUCION: Que por escritura pública No. 6.117, otorgada en la Notaría 20a. de Medellín, del 16 de diciembre de 1998, registrada el 1 de febrero de 1999, en el libro 9, folio 97, bajo el No. 675, se constituyó una sociedad comercial anónima, denominada:

SOCIEDAD BANANERA VILLA LUPE S.A

LISTADO DE REFORMAS

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

Escritura Pública No. 836 del 11 de marzo de 1999, de la Notaría 20a. de Medellín.

Escritura Pública No.3639 del 30 de diciembre de 2002, de la Notaría 20a. de Medellín.

Escritura Pública número 4.847 del 02 de diciembre de 2014, de la Notaría 4 de Medellín.

TERMINO DE DURACIÓN

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es la siguiente: Hasta el 16 de diciembre del año 2048.

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: La empresa que constituye el objeto societario consiste en:

- a) La planeación, producción, compra, venta, negociación, distribución, importación, exportación, de productos agrícolas y pecuarios de toda índole, incluida la siembra y explotación de reservas forestales y de bosques naturales o artificiales.
- b) La compra, venta, administración y negociación a cualquier título de bienes inmuebles rurales y urbanos.
- c) La compra, venta, administración y negociación a cualquier título de acciones, cuotas, partes, en sociedades de cualquier naturaleza.
- d) La participación en sociedades, o de empresas, y en la administración de las mismas.
- e) La inversión permanente o temporales de las reservas de la sociedad en títulos valores, bonos, acciones, papeles comerciales, sea directamente o a través de otras sociedades o fondos de inversión.
- f) La elaboración de estudios de factibilidad, técnicos, financieros, administrativos, de mercadeo y la prestación de asesoría en el área agropecuaria, contable, financiera, industrial, de mercadeo y; de sistemas, así como la prestación de asistencia técnica en estos ramos, y en todos aquellos que tengan relación con el objeto social.
- g) La participación o la realización de aportes a entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto tenga relación con el desarrollo del objeto de la sociedad.

DESARROLLO DEL OBJETO: Para la realización del objeto la compañía podrá:

- A) Adquirir todos los activos fijos de carácter mueble o inmueble que sean necesarios para el desarrollo de los negocios sociales; gravar o limitar el dominio de sus activos fijos, sean muebles o inmuebles, y enajenarlos cuando por razones de necesidad o conveniencia fuere aconsejable su disposición.
- B) Adquirir y usar nombres comerciales logotipos, marcas y demás derechos de propiedad industrial relacionados con las actividades desarrolladas por la actividad y con los servicios a los que se extiende

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

su giro; si se trata de derechos de terceros, celebrar, los respectivos contratos de uso o concesión de propiedad industrial.

C) Concurrir a la constitución de otras empresas o sociedades, con o sin el carácter de filiales, o vincularse a empresas o sociedades ya existentes, mediante aportes en dinero, en bienes o en servicios incorporarlas o incorporarse a ellas; siempre que aquellas empresas o sociedades tengan por objeto la explotación de actividades similares o conexas a las que constituyen el objeto societario o que de algún modo se relacionen directamente con sus servicios, bienes o actividades.

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

E) En general, ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos que guarden relación de medio a fin con el objeto social expresado en el precedente artículo y todos aquellos que tengan como finalidad ejercer los derechos y cumplir las obligaciones legales o convencionales derivadas de su existencia y de las actividades desarrolladas por la compañía.

PROHIBICIONES

Se establecen las siguientes prohibiciones:

a. Se prohíbe hacer nombramientos que contraríen lo dispuesto por la ley o por los estatutos sobre incompatibilidad.

b. Prohíbese a los funcionarios que tienen la representación de la compañía llevar a efecto cualquier operación de aquellas para las cuales necesitan autorización previa emanada de otro órgano sin haberla obtenido. Tampoco podrán ejecutar aquellas que estén dentro de sus facultades, si la Asamblea General de Accionistas hubiere expresado su concepto adverso y de esto se ha dejado constancia en las actas de las sesiones correspondientes.

c. Los administradores de la sociedad no podrán, ni por sí ni por interpuesta persona, enajenar o adquirir acciones de la misma sociedad, mientras estén en ejercicio de sus cargos, sino cuando se trate de operaciones ajenas a especulación y con autorización de la Asamblea General, con el voto favorable de la mayoría ordinaria prevista en los estatutos, excluido el correspondiente a las acciones del solicitante.

d. La sociedad no podrá constituirse en garante de obligaciones de terceros, ni caucionar con los bienes sociales obligaciones distintas de las suyas propias o de sus accionistas, salvo que de ello se derive un beneficio manifiesto para la sociedad y sea aprobado por la Asamblea General con el voto favorable de más del cincuenta por ciento 50% de las

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

acciones en que se encuentra dividido el capital suscrito de la compañía.

e. Los accionistas no podrán gravar ni dar en garantía sus acciones, sin previa autorización de la Asamblea General con el quórum establecido en los estatutos.

f. Los administradores de la sociedad deberán abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada, guardando y protegiendo la reserva comercial e industrial de la sociedad.

g. Los accionistas y administradores de la sociedad deberán también abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en acto respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la Asamblea de accionistas. En estos casos, deberá suministrarse a la Asamblea de Accionistas toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. De esta decisión, deberá excluirse el voto del miembro de Junta Directiva, si fuere socio. Sin embargo, esta autorización sólo podrá otorgarla la Asamblea de Accionistas cuando el acto no perjudique los intereses de la sociedad.

CAPITAL

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:		NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	\$100.000.000,00	100.000	\$1.000,00
SUSCRITO	\$80.000.000,00	80.000	\$1.000,00
PAGADO	\$80.000.000,00	80.000	\$1.000,00

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

REPRESENTACION LEGAL: La representación legal de la compañía esta a cargo de su Gerente, quien lo es en juicio y fuera de juicio. A él corresponden el gobierno de la misma y la administración de su patrimonio, como ejecutor de los negocios y actividades sociales, y todos los funcionarios o empleados cuyos nombramientos no correspondan a la Asamblea General de Accionistas están subordinados a él.

La sociedad tendrá un gerente que podrá actuar dentro de las limitaciones que le impone la ley y estos estatutos.

La sociedad tendrá un Suplente del Gerente que reemplazará al principal con las atribuciones limitadas que se establecen en los estatutos, quien podrá actuar en los casos de ausencia absolutas, temporal o accidental del principal y para los casos en que aquel esté impedido, pudiendo actuar separadamente.

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	DARIO PIEDRAHITA ZAPATA DESIGNACION	8.271.150

Por escritura número 6117 del 16 de diciembre de 1998, de la notaria 20 de medellín, registrado en esta Cámara el 1 de febrero de 1999, en el libro 9, folio 97 bajo el número 675.

SUPLENTE DEL GERENTE	SANTIAGO PIEDRAHITA TABARES DESIGNACION	71.311.032
----------------------	---	------------

Por acta número 15 del 17 de septiembre de 2007, de la Junta Directiva registrada en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15660

FUNCIONES Y FACULTADES DEL GERENTE: En desarrollo de las normas establecidas en el Código de Comercio son funciones y facultades del Gerente y representante legal de la compañía las siguientes:

a. Hacer uso de la denominación; y representar a la compañía y administrar su patrimonio con las más amplias facultades. Mientras el representante legal sea una sociedad, todas las facultades y atribuciones propias de aquel se ejercerá a través del representante legal de la compañía.

b. Ejecutar los decretos de la Asamblea General de Accionistas.

c. Designar y remover libremente los empleados de la compañía que no dependen directamente de la Asamblea general de Accionistas o de la Junta Directiva, y escoger, también libremente, al personal de trabajadores, determinar su número, fijar el género de labores, remuneraciones, etc., y hacer los despidos del caso.

d. Constituir los apoderados judiciales y extrajudiciales que juzgue necesarios para la adecuada administración y representación de la sociedad, otorgándoles las facultades que estime conveniente, de aquellas que él mismo goza.

e. Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social, con las restricciones en cuanto a la naturaleza o cuantía de los actos o contratos.

En ejercicio de esta facultad el representante legal podrá adquirir y enajenar a cualquier títulos los bienes muebles o inmuebles de la sociedad y darlos en prenda o hipoteca; alterar la forma de los bienes

8

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

raíces por su naturaleza o su destino; dar o recibir en mutuo cantidades de dinero; hacer depósitos bancarios; firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de instrumentos, firmarlos, aceptarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, tenerlos, etc., comparecer en los juicios en que se discuta la propiedad de los bienes sociales o cualquier derecho de la compañía; transigir, comprometer, desistir, novar, recibir e interponer acciones y recursos de cualquier género de todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la compañía; representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales; y, en general actuar en la dirección, administración y representación de la empresa social.

Si se tratare de ejecución de un acto o la celebración de un contrato por cuenta de la sociedad, para que dicho acto o contrato obligue a ésta, es necesario que sea de aquellos para los cuales el representante legal no tiene restricción alguna en los estatutos, o que el órgano de la compañía a quien corresponda autorizar a dicho funcionario se haya pronunciado favorablemente en el sentido de conceder la mencionada autorización y de ello haya quedado la constancia respectiva.

Se entiende que no existe restricción alguna en la ejecución de actos y en la celebración de contratos que no sean de la naturaleza de aquellos para los cuales los estatutos han señalado como necesaria la autorización de otro órgano.

f. Convocar a la Asamblea General de Accionistas de la compañía a sesiones extraordinarias, cada vez que lo juzgue conveniente o necesario, o cuando se lo solicite un número de accionistas que represente por lo menos el 25% de las acciones suscritas.

g. Presentar a la Asamblea General de Accionistas, en sus sesiones ordinarias, el balance de cada ejercicio, y un informe escrito sobre la forma como hubiere llevado a cabo su gestión y las medidas cuya adopción recomiende a la Asamblea.

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

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

j. Establecer reglamentos de carácter general sobre la política que debe seguir la compañía en las siguientes materias: sistemas de trabajo y división del mismo procedimiento para la provisión de los cargos previstos, regulación de remuneraciones y prestaciones sociales y del manejo que en cuestiones de esta índole deba observarse operación y



9

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

dirección financiera y fiscal; métodos y oportunidades sobre la compra de maquinaria y equipos; fijación de la política de precios de venta para los bienes y servicios y, en general, todo lo relativo con sistemas de distribución de los mismos, incluyendo normas sobre otorgamiento de créditos, plazos, descuentos, contratación de seguros y de asesorías, y similares.

k. Determinar las normas que han de servir para la organización de la contabilidad de la compañía, siguiendo al efecto las bases indicadas por la ley y la técnica contable.

l. Decretar bonificaciones y gratificaciones al personal de trabajadores de la empresa.

m. Ejecutar todas las obligaciones relacionadas con la Junta Directiva, o que esta le delegue.

n. Ejercer todas las facultades que directamente delegue en él la Asamblea General de Accionistas, o que por la naturaleza de las mismas no sean de competencia de la Junta Directiva.

LIMITACIONES: El Gerente requiere autorización cuando el acto o contrato sea de cuantía superior a 200 salarios mínimos legales mensuales urbanos cuando se trate de actos propios del giro ordinario de los negocios de la compañía; cuando se trate de decisiones relativas al endeudamiento o de inversiones en activos fijos, se requerirá autorización cuando la cuantía de tales actos o contratos sean o puedan llegar a ser de dicha cuantía de tales actos o contratos sean o puedan llegar a ser de dicha cuantía.

JUNTA DIRECTIVA

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPAL	DARIO PIEDRAHITA Z DESIGNACION	8.271.150

Por acta número 17 del 30 de agosto de 2007, de la asamblea de accionistas registrado parcialmente en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15659

PRINCIPAL	SANTIAGO PIEDRAHITA DESIGNACION	71.311.032
-----------	------------------------------------	------------

Por acta número 17 del 30 de agosto de 2007, de la Asamblea de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15659

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

PRINCIPAL MARGARITA MA. PIEDRAHITA 43.614.039
DESIGNACION

Por acta número 17 del 30 de agosto de 2007, de la Asamblea de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15659

SUPLENTE ROCIO TABARES RIVERA 52.405.986
DESIGNACION

Por acta número 17 del 30 de agosto de 2007, de la Asamblea de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15659

SUPLENTE JUAN CARLOS GONZALEZ 80.415.122
DESIGNACION

Por acta número 17 del 30 de agosto de 2007, de la Asamblea de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15659

SUPLENTE ELKIN TABARES RIVERA 70.065.198
DESIGNACION

Por acta número 17 del 30 de agosto de 2007, de la Asamblea de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 26 de diciembre de 2007, en el libro 9, bajo el número 15659

REVISORÍA FISCAL

CARGO NOMBRE IDENTIFICACION

REVISOR FISCAL OSCAR MARMOLEJO M. 14,878,729
DESIGNACION

Por escritura número 6117 del 16 de diciembre de 1998, de la notaria 20 de medellin, registrado en esta Cámara el 1 de febrero de 1999, en el libro 9, folio 97 bajo el número 675.

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

QUE A NOMBRE DE LA SOCIEDAD FIGURA MATRICULADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO, EL SIGUIENTE ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO, SUCURSAL O AGENCIA.

Nombre: VILLA LUPE
Matrícula número: 21-311209-02
Ultimo año renovado: 2018
Fecha de renovación de la matrícula mercantil: 2018/03/26
Categoría: Establecimiento-Principal

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

Dirección: Calle 6 SUR 43 A 200 OFC 909 ED LUGO
Municipio: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA

Actividad comercial:

0122: Cultivo de plátano y banano

LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO, ASÍ COMO LAS MEDIDAS CAUTELARES Y GRAVAMENES QUE RECAEN SOBRE ESTOS, SE ENCUENTRA EN EL RESPECTIVO CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL, EL CUAL DEBERÁ SOLICITARSE DE MANERA INDEPENDIENTE.

SE RECOMIENDA VERIFICAR EL PORTAL WWW.GARANTIASMOBILIARIAS.COM.CO DONDE PUEDEN OBRAR INSCRIPCIONES ADICIONALES RELATIVAS A GARANTIAS MOBILIARIAS, CONTRATOS QUE GARANTICEN OBLIGACIONES O LIMITACIONES DE LA PROPIEDAD.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CERTIFICA

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

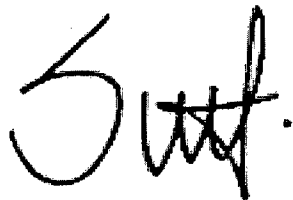
Los actos de inscripción aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de su notificación, siempre que los mismos no hayan sido objeto de los recursos, en los términos y en la oportunidad establecidas en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y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

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

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

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: qhFHVbcakXUncjbi

a través de la plataforma virtual de la Cámara.



SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS