



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

	<b>No. Radicado</b> 08SI2018720504500000307
	<b>Fecha</b> 2018-11-20 03:04:36 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b> O. E. URABÁ APARTADÓ
	<b>Depen</b> GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
<b>Anexos</b> 1	<b>Folios</b> 61
COR08SI2018720504500000307	

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Apartadó, 20 de noviembre de 2018

**MEMORANDO**

91

**PARA:** MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL  
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo  
Bogotá - Colombia

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

Referencia: Deposito de Pliego de Peticiones.

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE PLIEGO DE PETICIONES**; realizado por el señor German Antonio Guerra, en calidad de presidente de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia (SINTRACOL) subdirectiva Apartado y la empresa AGRÍCOLA SARA PALMA S.A.S., (finca cantho), documento signado por el señor German Antonio Guerra, en calidad de presidente de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia.

Atenta frente

**NASLY MENA CUESTA**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: sesenta y un (61)  
Elaboró: Nasly Mena  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

**Oficina Especial de Uraba**  
Dirección: Carrera 101 No. 96-48  
Pisos 2, B/ El Amparo  
Teléfonos 8280986

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



20755-2



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA

"SINTRACOL"

Filial de FENSUAGRO-CUT  
NIT. 900625766-0



Apartado, 19 de noviembre de 2018

DIRECTOR (A) territorial MINISTERIO DEL TRABAJO  
OFICINA ESPECIALIZADA URABA.  
CRA: 101 N° 96-98 Barrio el Amparo apartado  
EMPRESA: AGRICOLA SARAPALMA S.A.S  
FINCA: CANTHO  
NIT: 800.021.137.2  
DOMICILIO SOCIAL  
CALLE 91N.98-32-BARRIO MANZANARES  
REFERENCIA: DEPOSITO DE PLIEGO DE PETICION.

***Reciban un cordial saludo. En nombre de nuestra organización sindical.***

En uso de nuestras funciones legales y constitucionales y los tratados internacionales, art. 93 C.P.C que regulan a los sindicatos y sindicalistas sobre los derechos humanos y la O.I.T, muy amablemente nos permitimos llegar ante usted, con el fin de hacer entrega del pliego de petición que será discutido en su debido momento. Con la empresa **AGRICOLA SARAPALMA S.A.S (FINCA CANTHO)**

lo anterior está fundamentado en los derechos y garantías que nos ofrece la constitución política art. 38 derecho de libre asociación art. 39, derecho a constituir sindicato art. 55, derecho de negociación colectiva para regular las acciones laborales art. 55. Código sustantivo del trabajo, todos los trabajadores son iguales ante la ley tiene la misma protección y garantía.

Documentos presentados: .

- ❖ Pliego de peticiones (folios 58)
- ❖ Carta presentación ministerio (1)
- ❖ Lectura y aprobación del pliego (folios 1)
- ❖ Listado de asistencia (folios 1)
- ❖

Total folios (61)

Por lo anterior Gracias.

Atentamente,

***Atentamente***

Guilmer Alonso escobar  
Presidente turbo

William José Pérez Betancur  
secretario turbo



**MINTRABAJO** No. Radicado 04EE2018720504500000903

Fecha 2018-11-19 02:22:02 pm

Remitente SINDICATO SINTRACOL

Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADO  
Depen GRUPO DE RESOLUCION DE  
CONFLICTOS - CONCILIACION

Anexos 0 Folios 61



COR04EE2018720504500000903



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA

"SINTRACOL"

Filial de FENSUAGRO-CUT.  
NIT. 900625766-0



Apartado 19 noviembre del 2018

DIRECTOR (A) territorial MINISTERIO DEL TRABAJO

k-OFICINA ESPECIALIZADA URABA.

CRA: 101 N° 96-98 Barrio el Amparo apartado

EMPRESA: AGRICOLA SARAPALMA S.A.S

NIT: 800.021.137.2

DOMICILIO SOCIAL

CALLE 91N.98-32-BARRIO MANZANARES

**REFERENCIA: ASAMBLEA Lectura y Aprobación de Pliego de peticiones.**

*Reciban un cordial saludo. En nombre de nuestra organización sindical.*

En uso de nuestras funciones legales y constitucionales muy amablemente nos permitimos llegar ante usted, solo con el único objetivo de notificarle que el día sábado 10 de noviembre del 2018 en el municipio de Apartado Antioquia, en el horario de 09:00 am a 12:00 meridiano se realizó la lectura y aprobación del pliego de peticiones que SINTRACOL presentara a **AGRICOLA SARAPALMA S.A.S (FINCA CANTHO)**

La reunión en mención tuvo el siguiente orden del día:

- ✚ Oración
- ✚ Lectura y aprobación del pliego
- ✚ Deliberación
- ✚ Elección de la comisión negociadora
- ✚ Varios
- ✚ Oración de despedida


Agradecemos la Atención Brindada a la presente

Atentamente

*Atentamente*

Guáimer Alonso escobar  
Presidente turbo

William José Pérez Betancur  
secretario turbo

 **MINTRABAJO** No. Radicado 04EE201872050450000903

Fecha 2018-11-19 02:22:02 pm

Remitente SINDICATO SINTRACOL

Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADO  
Depen GRUPO DE RESOLUCION DE  
CONFLICTOS - CONCILIACION

Anexos 0 Folios 61



COR04EE201872050450000903



mm **PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL" A LA EMPRESA AGRICOLA SARAPALMA-S-A. FINCA CANTHO**

**El Sindicato nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, con constancia de Radicado Nro.32934 de febrero 23 de 2013, otorgada por el Ministerio del Trabajo (Bogotá D.C.) y Seguridad Social, como representante de los trabajadores(as) que Se encuentren afiliados,**

**Presentamos pliego de petición a la empresa agrícola SARAPALMA S-A para la finca CANTHO el presente Pliego contempla los derechos legales y colectivos de acuerdo a las leyes colombianas.**

**El presente pliego de peticiones regulara las relaciones laborales entre el empleador, y sus trabajadores representados legalmente por el sindicato Nacional De Trabajadores de la Agroindustria de Colombia –SINTRACOL, el presente pliego se hará extensivo a todas las fincas de la razón social Agrícola Sara palma S-A.**

**Cuando los trabajadores tomen la decisión de afiliasen a SINTRACOL en las fincas donde hoy no tenemos afiliados, este pliego se hará extensivo para estas fincas y será respetado por la empresa.**

#### **PARAGRAFO UNICO**

**Este párrafo comprende, que lo pactado en la convención colectiva actual que rige a los trabajadores de la finca GUINEO se siga aplicando como esta; y se le haga el incremento del 15%**

#### **VIATICOS COMICIÓN NEGOCIADORA:**

**EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA asumirá el siguiente costo económico:**

- a) Viáticos por valor de \$200.000 diario por cada miembro de la mesa negociadora además permisos remunerados para los trabajadores que hacen parte de la misma durante el tiempo que dure la negociación, (transporte aéreo hospedaje y alimentación) si es por fuera de la zona de Urabá.**
- b) Viáticos por valor de \$ 150.000 diario para cada miembro de la mesa negociadora de sintracol, si es dentro de la zona de Urabá por los primeros 20 días de negociación. De prorrogarse los términos, esta suma será proporcional a los días que sean utilizados para llegar al acuerdo final, guardando los parámetros legales, igualmente, les concederá permiso sindical remunerado al promedio y permanente a los trabajadores que resulten elegidos como negociadores, mientras dure la negociación del presente pliego de peticiones.**

- c) La Empresa asumirá el pago de honorarios a todo costo, de los secretarios que sea nombrado por los mismos árbitros. En caso de ser convocado tribunal de arbitramento, para dirimir el tribunal de arbitramento que resultare.
- d) La Empresa concederá los viáticos (transporte aéreo, hospedaje y alimentación) a los directivos de SINTRACOL que sean requeridos en su momento por los árbitros y los honorarios del secretario para la lectura del pliego en la instalación del Tribunal de arbitramento, en caso de ser requerido.

La comisión negociadora estará integrada de la siguiente manera como asesores por Sintracol los señores:

- ✚ Richar Monterrosa (presidente general)
- ✚ William José Pérez b (secretario seccional turbo)

**TRABAJADORES QUE PARTICIPARAN EN LA MESA NEGOCIADORA:**

- ✚ MANEL RAMON GENEZ ANAYA ( FINCA CANTHO)

Asesor jurídico(a) el asignado por la organización

.Para el fortalecimiento y crecimiento de la organización sindical solicitamos un aporte económico por la suma de QUINCE MILLONES DE PESOS (15.000.000), esto será por una sola vez.

**PREÁMBULO**

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

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente pliego convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.

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

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los directivos de base y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria, sin perjuicio del derecho a la intimidad.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, SINTRACOL y los trabajadores, como corresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso de que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.



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

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

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

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

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

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

#### **CAMPO DE APLICACIÓN:**

El presente pliego de peticiones beneficiará a los trabajadores afiliados a SINTRACOL que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa, en los términos de la legislación laboral colombiana. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concorra la calidad de afiliado a SINTRACOL, decida libremente beneficiarse del presente pliego de peticiones, 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.

El presente pliego de peticiones 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 beneficiado por el presente pliego de peticiones 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 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.

### **PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD**

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

### **DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN**

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

La empresa y SINTRACOL reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

### **COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL**

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

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

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

### **LA COMISIÓN TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES GENERALES:**

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas que mejoren la productividad y la competitividad de la empresa.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a la demanda que presente el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado, en temas de mutuo beneficio para las partes.
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en lo Sindical en las empresas o fincas correspondientes.

5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá.
6. Realizar una verificación de las medidas totales y parciales (por lotes) de cada finca.
7. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona Urabá.
8. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención, la Comisión de Verificación Convencional se reunirá a efectos de definir los posibles vacíos en labores que hayan quedado. Estas labores se seguirán remunerando conforme al precio actual.

#### **TOMA DE DECISIONES:**

La Comisión de verificación y seguimiento convencional tomará sus decisiones por mayoría

#### **SANCIONES:**

En el evento en el cual el Sindicato considere que los empresarios han violado la Convención Colectiva de Trabajo, éste realizará las acciones legales pertinentes y las intervenciones directas ante el respectivo empleador, sin perjuicio del derecho que le asiste a cada una de las partes involucradas de acudir a las instancias judiciales o administrativas respectivas.

#### **REUNIONES:**

La comisión de verificación y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. Dentro del término señalado, cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la Comisión de que se trata. En forma extraordinaria, la comisión de verificación convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes, dentro de la semana siguiente a la fecha de la convocatoria.

### **CAPÍTULO I**

#### **RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES**

**ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO SINDICAL:** Los Empresarios reconocerán al Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, con constancia de radicado No. 32934 del 23 de febrero de 2.013 y personería jurídica No. 049 otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, los Empresarios reconocerán a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRACOL.

**ARTÍCULO 2 - GARANTÍAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la Convención, los Empresarios respetarán 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. Los Empresarios se comprometen a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, 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. Los Empresarios respetarán, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comité obrero patronal (directivos de base) y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de la presente negociación.

## CAPÍTULO II

### PERMISOS SINDICALES

**ARTÍCULO 3 -PERMISOS PARA COMICIÒN OBRERO PATRONAL (DIRECTIVOS DE BASE)** Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores Directivos de Base en cumplimiento de las funciones definidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, los empresarios les concederán un (1) día de permiso remunerado al promedio del último año por cada directivo de base dicho permiso es semanal, acumulable de una semana a otra, hasta por dos (2) meses de acuerdo a la tabla establecida así:

**NOTA:** En el presente pliego de petición, donde se encuentre el termino **COMITÉ OBRERO PATRONAL, EN SINTRACOL ES DIRECTIVO DE BASE.**

HECTÁREAS	Nº DE PERMISOS
0 – 70	1 día por semana, para uno (1) comité obrero patronal (directivo de base).
Más de 70	1 día por semana, para los dos (2) comité obrero patronal (directivo de base).

La remuneración se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización del mismo que sea expedida por el sindicato, misma que debe ser aportada en el transcurso de la semana en la que hizo uso del permiso.

**PARÁGRAFO UNO:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los empresarios concederán al comité obrero patronal (directivos de base) que hagan uso del permiso descrito en éste artículo, la suma de treinta mil pesos (30.000) por concepto de viáticos. Misma cifra que se aumentará para el segundo año de vigencia convencional, conforme al incremento del IPC – obrero nacional que certifique el DANE en el periodo inmediatamente anterior.

**PARAGRAFO DOS:** En caso que alguna finca remunere este valor por en sima del solicitado se le respetara, y se le ara el incremento logrado en la presente convención colectiva por el primer año convendonal, para el segundo año convencional se le aplicara el incremento del IPC – obrero nacional que certifique el DANE en el periodo inmediatamente anterior.

**PARÁGRAFO TRES:** En el evento que la Finca alcance más de 70 hectáreas, se aclara que durante los días de embarque los directivos de base podrán hacer uso simultáneo del permiso de que trata éste artículo.

#### **ARTÍCULO 4: PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS**

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

HECTAREAS	Nº DE PERMISOS
0-60	26 DIAS / AÑO
61-80	29 DIAS / AÑO
81-100	35 DIAS / AÑO
101-140	40 DIAS / AÑO
MAS DE 141	42 DIAS / AÑO

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

**PARÁGRAFO UNO:** Incluido el permiso de que trata el artículo anterior, los permisos no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajador(es), excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de la Finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

**PARÁGRAFO DOS:** Para la utilización de estos permisos el sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior una semana, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

**PARÁGRAFO TRES:** La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores comité obrero patronal (directivos de base), así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

**ARTÍCULO 5 - LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y SECCIONALES DE SINTRACOL EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:**

Los empresarios le concederán licencia no remunerada al trabajador que saliese elegido como miembro de la junta directiva Nacional y seccional del eje bananero, por el tiempo que dure ejerciendo el cargo.

**PARAGRAFO UNO:** durante esta licencia, y a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, corren a cargo de la empresa la obligación legal, que corresponden al empleador para con el régimen general de pensiones, de seguridad social en salud y el sistema general de riesgo.

**PARAGRAFO DOS:** La empresa le concederán permiso o licencia remunerada temporalmente al trabajador que saliese elegido como miembro de la junta directiva Nacional y seccional del eje bananero, cuando el sindicato lo requiera, dicho permiso o licencia será remunerada con el promedio del último año de vengado por el trabajador. El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día se efectuará con base en la jornada diaria establecida convencionalmente.

**ARTÍCULO 6 - AUXILIO A SINTRACOL:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, los Empresarios concederán a SINTRACOL un auxilio de doce pesos (\$ 12) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

También se utilizará para el pago del subsidio familiar a efectos de que el directivo se beneficie de los programas de las cajas de compensación.

**ARTÍCULO 7 - DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** La Empresa realizarán a los trabajadores beneficiados en la presente convención colectiva de trabajo los descuentos SINDICALES en los siguientes términos:

- a) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- b) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados y/o entregados a la Tesorería de la Junta Seccional de SINTRACOL, a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas.

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente convención, en caso que las empresas incurran en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento Sindical por la negociación se procederá de la siguiente forma:

Dentro de los cinco (5) días hábiles al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por los empresarios, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado, que hubiere entregado la empresa 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 calendario siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

**PARÁGRAFO DOS:** 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, prestamos de calamidad doméstica, préstamos otorgados por el fondo rotatorio y consumo de casino o alimentación.

**PARÁGRAFO TRES:** La Empresa deberán remitir catorcenalmente a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINTRACOL la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota Sindical se realice.

### CAPÍTULO III

**ARTÍCULO 8 - COMITÉ OBRERO PATRONAL (DIRECTIVO DE BASE):** En cada una de las fincas existirá un comité obrero-patronal (directivos de base), en la forma y términos que a continuación se determinan,

La comisión estará integrada por tres (3) representantes de los trabajadores dos (2) principales y uno (1) suplente elegidos por votación libre, para faltas temporales o absolutas del principal. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero-patronal (Directivo de base) cuando estuvieren reemplazando a los principales.

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

Serán función del comité obrero patronal (directivo de base) las siguientes:

- 1) Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
- 2) Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.

- 3) Asistir a los trabajadores miembros del Sindicato cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
- 4) Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones respetuosas para obtener mejoras en la productividad, en calidad y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales, sin que se discriminen los trabajadores por su condición filosófica, religiosa, política, sindical o de género.
- 5) Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
- 6) Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga la empresa y además velará por el pago del subsidio de incapacidades sea por parte de la EPS, ARL, AFP.
- 7) Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa, y vigilar que estos actos no constituyan persecución de ninguna índole; el trabajador recibirá la remuneración conveniente, por principio de favorabilidad, dicho traslado o rotación solo podrá darse si el trabajador y la empresa se ponen de acuerdo.

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

**ARTÍCULO 9 - DESPIDO DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL (DIRECTIVO DE BASE).** Con todo, en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del comité obrero patronal (Directivo de Base), cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de las autoridades jurisdiccionales.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 10: DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:** En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que las normatividades laborales asignadas a la empresa deberán garantizarse los siguientes principios básicos:

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



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

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

Antes de aplicar 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 representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del comité obrero (directivos de base) y/o miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del sindicato.
2. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro del directivo de base, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato o por representantes de la Comisión de Quejas y Reclamos del Sindicato, o de los miembros de la Junta Directiva principal o Sub-directiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte y alimentación del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidas 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 o por los representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité obrero patronal (Directivo de base), cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a

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

6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (3) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
9. Interpuesto el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. Será ilegal la sanción que se imponga permitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

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

**ARTÍCULO 11:** La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes empresa y comité obrero patronal (directivos de base), sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

## **CAPÍTULO V**

### **TABLA INDEMNIZATORIA**

**ARTÍCULO 12 – INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la tabla de indemnización por despido injusto será la que a continuación se establece, la cual sustituye a la prevista en la Ley laboral:

- a. Cuando el tiempo de servicio continuo sea mayor a dos (2) meses y menor a un (1) año, se pagará una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario, cancelados con el promedio del último año.
- b. Cuando el tiempo de servicio continuo sea igual o mayor a un (1) año y menor a cinco (5) años, se pagará una indemnización equivalente a veinte y cinco (25) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción, adicional a los sesenta (60) días de salario por el primer año, cancelados con el promedio del último año,
- c. Cuando el tiempo de servicio continuo sea igual o mayor a cinco (5) años y menor a diez (10) años, se pagará una indemnización equivalente a treinta y cinco (35) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción, adicional a los sesenta (60) días de salario por el primer año cancelado con el promedio del último año.
- d. Cuando el tiempo de servicio continuo sea igual o mayor a diez (10) años, se pagará una indemnización equivalente a cuarenta y dos (45) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción, adicional a los sesenta (60) días de salario por el primer año, cancelado con el promedio del último año.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** la empresa no cobrará preaviso en dinero al trabajador que se retire voluntariamente de su servicio.

**ARTÍCULO 13 – INDEMNIZACIÓN COMITÉ OBRERO PATRONAL (DIRECTIVO DE BASE):** Cuando en la empresa se tome la decisión de despedir a un trabajador miembro de la comisión obrero patronal (directivo de base), sin que medie justa causa, se le reconocerá una indemnización igual a la descrita en la anterior tabla (conforme a su tiempo de servicio), más cinco (5) días de salario adicionales por cada año laborado, cancelado con el promedio del último año.

## **CAPÍTULO VI**

### **SISTEMA DE CONTRATACIÓN**

**ARTÍCULO 14 - SISTEMA DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido. no podrá prorrogarse en más de dos (2) oportunidades el contrato a término fijo. Excepto cuando se trate de incremento de la producción, siembras nuevas, licencias e incapacidades, casos en las cuales la empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo, establecida en la legislación laboral. En consecuencia, al vencimiento de la segunda (2) prórroga el contrato se extenderá automáticamente a término indefinido.

En caso de que, al momento de la firma de éste acuerdo, haya trabajadores con contrato a término fijo con una antigüedad mayor a seis (6) meses, éste pasará a ser a término indefinido, utilizando el mecanismo jurídico adecuado para ello.

Cuando en la empresa halla vacantes, los trabajadores a término fijo serán los obsionados para ocupar las vacantes.

**ARTÍCULO 15 – COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente convención, la empresa dará copia del contrato de trabajo a los trabajadores vinculados al servicio de la finca.

**ARTÍCULO 16 – SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** La empresa no podrá contratar con terceros, para la realización de labores temporales, la empresa contratará al operario a término fijo, debido a la formalización laboral, la cual debe ser entre empleados y empleador brindándole al operario las mínimas garantías.

**ARTÍCULO 17: 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.

Cuando se presenten vacantes en la finca que por razones de habilidad y destreza puedan ser ocupadas por mujeres o por varones mayores de cuarenta años, estos no podrán ser discriminados en razón de su edad o genero

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** SINTRACOL y la empresa, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, los programas sociales que hacen presencia en la zona, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en la finca. La empresa y SINTRACOL, a través del

Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este Acuerdo.

**PARAGRAFO TRES:** De la misma manera la empresa estimulara la participación de mujeres cabeza de familia organizada y capacitadas en la elaboración de dotaciones de trabajo para sus empleados.

**PARAGRAFO CUARTO:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo la empresa, en cada una de sus fincas, contratara al menos tres 3 mujeres en jornada especial. Esto se debe de materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

De la misma manera la empresa estimulará la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

**ARTÍCULO 18 - MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:** A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la empresa y SINTRACOL adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA tendientes a que se intensifique los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

**ARTÍCULO 19 - LIBRETA MILITAR:** No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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

**ARTÍCULO 20 – SOBRE CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y ELECCIÓN DE APRENDICES:** La empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores, para la celebración de contratos de aprendizaje encaminados a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que éste cursa tenga relación y aplicación directa en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarle al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje, deberán ser impartidos por una entidad de formación reconocida por el SENA para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** El trabajador o el candidato aprendiz, deberá informar a la empresa su voluntad expresa de ejercer su práctica en la finca.

## **CAPÍTULO VII**

### **JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 21 - JORNADA DE TRABAJO:** La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por

la empresa así: lunes a jueves diez (10) horas y el viernes ocho (8), las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

**PARÁGRAFO UNO:** Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los días sábados o domingos y esté en la respectiva semana ya hubiere laborado cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical, teniendo en cuenta de notificarle al trabajador con previa anticipación, y por escrito.

El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras. En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, el extraordinario nocturno, así como el realizado en domingo y festivos se pagarán con los recargos establecidos en la ley.

**PARÁGRAFO DOS:** Teniendo en cuenta la importancia de la actividad exportadora realizada por la empresa, se acuerda por las partes que en los días sábados o domingos que la sociedad comercializadora le programe un embarque y que el trabajador o trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la empresa podrá citar a los trabajadores a laborar, los cuales serán remunerados con los recargos establecidos en la legislación laboral.

#### **ARTÍCULO 22 - PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS:**

Al trabajador que se encuentre validando la primaria, secundaria o realizando 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 o 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 si la empresa solicita al trabajador soporte por el día sábado, y está(e) presente incapacidad, la empresa debe remunerar dicha incapacidad.

**PARÁGRAFO UNO:** La empresa no descontará, para efectos de liquidación de cesantías, vacaciones, prima de servicios, sábados, festivos y dominicales, los permisos concedidos a dichos trabajadores.

**PARÁGRAFO DOS:** El trabajador deberá certificar de manera oportuna su vinculación con la entidad educativa.

#### **ARTÍCULO 23 – ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE CAPACITACIÓN:**

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de (48) horas semanales y la empresa se encuentre en las condiciones descritas de la norma citada, ésta otorgará 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 la presente convención, éste tiempo será remunerado con base al salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

Conforme al Decreto 1127 del 1992, éstas horas de destinación exclusiva podrán o no acumularse por un (1) año, siempre que los trabajadores, y la empresa se pongan de acuerdo.

La empresa no podrá utilizar los dineros concernientes al artículo 21 para pagar otros compromisos.

A efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual la empresa deberá solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales de estudios que presten el respectivo servicio.

La empresa concertará periódicamente con el comité obrero patronal (Directivo de Base), el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de qué trata éste artículo, se realizarán sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. SINTRACOL podrá hacer sugerencias en la planeación de dichas actividades.

**PARÁGRAFO UNO:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, tratándose de los miembros comité obrero patronal (Directivos de Base), el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana, no se descontará para determinar el cumplimiento de la Jornada Máxima Semanal.

**PARAGRAFO DOS:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, durante periodo prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque o por cualquier otra razón imputable a la empresa, no se podrá tomar este tiempo para ser remunerado por las horas de artículo 21.

Es obligación de la empresa remunerar a los trabajadores el tiempo perdido sin laborar.

**PARAGRAFO TRES:** El personal de jornada especial cuando la empresa no lo convoque a laborar, no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal. Sobre lo que trata este artículo.

## **CAPITULO VIII**

### **AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**ARTÍCULO 24 - AUXILIO DE ESCOLARIDAD:** La empresa pagará, una vez al año para cada una de sus fincas, un auxilio de escolaridad para los hijos e hijastros de los trabajadores debidamente inscritos en la caja de compensación familiar como sus beneficiarios y debidamente matriculados en primaria y secundaria. Un auxilio equivalente a la suma de ciento diez mil pesos (\$ 110.000) y deberá ser pagado a más tardar el último día de febrero del año respectivo para primaria y para secundaria un auxilio equivalente a ciento cuarenta y siete mil cuatrocientos cincuenta pesos. (\$ 147.450)

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARÁGRAFO DOS:** Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentra matriculado el hijo del trabajador; Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional. Además, será indispensable presentar certificado de la caja de compensación familiar, donde conste que los hijos e hijastros se encuentran efectivamente afiliados como sus beneficiarios ante esa entidad.

**ARTÍCULO 25 - PRIMA DE VACACIONES:** Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones equivalente a ciento ochenta mil pesos (\$ 180.000) Esta prima será pagada cuando el trabajador salga al disfrute de sus vacaciones.

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 inferiores a un (1) periodo vacacional, se reconocerá la prima de vacaciones de este período proporcional al tiempo de servicio.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 26 - PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO:** La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, un aguinaldo anual equivalente a ciento noventa mil pesos (\$ 190.000).

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARÁGRAFO DOS:** Se harán acreedores a éste aguinaldo los trabajadores beneficiados con la convención colectiva de trabajo que para la fecha de su pago se encuentren vinculados a la empresa y cuyo tiempo de servicio sea superior a un mes (1).

**PARAGRAFO TRES:** las fincas que tengan acuerdos de darles al trabajador el mismo valor de las primas de servicio en aguinaldo se respetara lo pactado.

**ARTÍCULO 27 - AUXILIO DE MATERNIDAD:** En caso de nacimiento de un hijo del trabajador o de adopción legal con la esposa o compañera permanente inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de Doscientos mil pesos (\$ 200.000).

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

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



La licencia de maternidad y la licencia de paternidad se sujetarán a las previsiones sobre el número de días establecidos en la denominada "ley maría", ley 755 del 2002, y la retribución estará a cargo de

la entidad promotora de salud (E.P.S) a que se encuentre afiliado el(la) trabajador(a), siguiendo los procedimientos para el pago través del empleador definidos por los reglamentos del sistema de seguridad social.

**PARÁGRAFO TRES:** El auxilio de maternidad aplicará también cuando el trabajador adopte legalmente un hijo.

**PERMISO POR MATERNIDAD:** Adicional a lo anterior en caso de nacimiento o adopción, la empresa concederá un permiso de tres (3) día si es dentro de la zona de Urabá y cinco (5) días si es fuera de la zona de Urabá contados a partir del momento de que ocurra el nacimiento, remunerados con el salario promedio del último año.

**ARTÍCULO 28 – AUXILIO POR ABORTO NO PROVOCADO:** En caso de aborto no provocado de la esposa o compañera permanente del trabajador debidamente inscrita en la administración de la finca, siempre que sea certificado médicamente y cuyo periodo de gestación sea comprobado, la empresa reconocerá un auxilio de OCHENTA MIL PESOS (\$ 80.000). Adicional a lo anterior, en éste caso la empresa le concederá al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles consecutivos, remunerado conforme al promedio del último año.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 29 - AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** A este auxilio se le realizara un incremento del 15% sobre el valor existente en la convención colectiva de trabajo 2015/2017 la empresa en el mes de febrero de cada año, durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, entregara a los representantes de los trabajadores el dinero correspondiente al auxilio de recreación y deporte.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 30 - AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta le reconocerá un auxilio de DOCIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$ 280.000).

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARÁGRAFO DOS:** La empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio, cinco (5) días hábiles consecutivos de permiso remunerado. Ésta remuneración se hará conforme al promedio del último año. Para que el trabajador tenga derecho a éste beneficio, deberá aportar el correspondiente registro de matrimonio.

**ARTÍCULO 31 - AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de NOVECIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$ 940.000).

Este auxilio por muerte del trabajador se les pagara a los familiares. Sin perjuicio de lo que corresponda por ley y se les entregara a las personas señaladas como beneficiarios del trabajador.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 32 – AUXILIO POR MUERTE FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES:** En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de TRECIETOS VEINTI SEIS MIL PESOS (\$ 326.214).

Se entiende como familiares del trabajador, para efectos de éste auxilio, las siguientes personas: padre, madre, esposa o compañera permanente debidamente inscrita, hijos, hermanos, hijastros debidamente registrados en la empresa.

Adicional a lo anterior, la empresa le concederá al trabajador (cinco) 5 días de permiso hábiles, si el fallecimiento es en la zona de Urabá y (ocho) 8 días hábiles si el fallecimiento es fuera de la zona de Urabá.

Los días en los que el trabajador se encuentre de permiso por el fallecimiento de un familiar, estos días serán remunerados con el promedio del último año, teniendo en cuenta las condiciones antes expuestas.

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARÁGRAFO DOS:** Para acceder a éste beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado de defunción.

**ADICCIÓN A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR.**

Para el reconocimiento de este auxilio, no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica.

No son acumulables las licencias de luto previstas En las normas legales (ley 1280 del 2009), y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador, por tanto, el trabajador (a) solo tendrá derecho reclamar a aquel que le resulte más favorable, igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional o la licencia de luto no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

**ARTÍCULO 33 – AUXILIO UNIVERSITARIO:** La empresa pagará un auxilio universitario para los trabajadores y sus familiares que se encuentren debidamente inscritos en la empresa, que se encuentren adelantando estudios universitarios. Dicho auxilio asciende al valor de QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$ 550.000) este valor será cancelado por cada semestre por los dos años de vigencia convencional, los cuales serán entregados, en partes iguales, dentro de cada uno de los dos semestres académicos del año.

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARÁGRAFO DOS:** Para acceder a éste beneficio, deberán presentar certificado de estudio expedido por la universidad o entidades reconocidas por el ministerio de educación para la realización de estudios superiores.

El pago para el primer semestre debe realizarse a más tardar el último día del mes de febrero para el segundo semestre el último día del mes julio.

**ARTÍCULO 34 - AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca y que paguen arriendo, la empresa les reconocerá un auxilio de arrendamiento equivalente a la suma de SESENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$ 69.450) para el primer año de vigencia convencional.

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARÁGRAFO DOS:** Este beneficio será exclusivamente para aquellos trabajadores que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejoras de ésta.

**PARÁGRAFO TRES:** Es requisito presentar para tal fin el contrato de arrendamiento autenticado en el que conste la dirección exacta del inmueble y donde el trabajador aparezca como arrendatario.

**ARTÍCULO 35 – SUMINISTRO DE TRANSPORTE:** La empresa suministrará el servicio de transporte a los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de las fincas, desde el sitio de trabajo hasta la cabecera municipal. Para ello contratará con una empresa prestadora de servicios de transporte de la subregión de Urabá cumpliendo con todos los requisitos de Ley. Dicho transporte será exclusivo para los trabajadores de la empresa.

**PARÁGRAFO UNO:** Será función de la Comisión de verificación y seguimiento convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte.

**PARÁGRAFO DOS:** A los trabajadores a quienes la empresa no suministre transporte y quienes vivan fuera de las instalaciones de la finca, deberá suministrarse el auxilio de transporte en los términos de Ley.

**ARTÍCULO 36 - PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** Durante la vigencia de la presente convención, por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación en la empresa que a

continuación se expresa, la empresa les reconocerá una prima de antigüedad, cuando cumplan los años de servicios o vinculación continuo.

Se realizará un incremento del 15% a los valores existentes en las respectivas tablas que tienen las fincas y se anexan las fincas faltantes de agrícola Sara palma, con el valor de la tabla actual. Esto se aplicará en todos los incisos de la prima de antigüedad.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 37 - AUXILIO PARA LENTES:** La empresa suministrará hasta la suma de NOVENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS NOVENTA PESOS (\$93.490) por éste concepto para cada una de las fincas de agrícola Sara palma. Dicho auxilio se pagará por una sola vez, para el primer periodo de vigencia, previa prescripción médica especializada, hasta tanto la entidad de seguridad social asuma esta obligación.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 38 - AUXILIO DE CASINO:** La empresa dará un auxilio mensual al responsable del casino (restaurante) oficial de la Finca, este auxilio se otorgará con la finalidad de mejorar el servicio, al trabajador.

Se realizará un incremento del 15% al valor existente en la convención colectiva de trabajo 2015- 2017 encada finca, y en las fincas donde no existe este auxilio se creará por un monto de OCHOCIENTOS MIL PESOS (800.000).

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARAGRAFO DOS: PRIMA DE SERVICIO ADICIONAL:**

la empresa pagara en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia convencional. una prima de servicio adicional a todos los trabajadores de las fincas de agrícola Sara palma de tres (3) días adicionales por encima de lo legal.

**PARAGRAFO TRES: AGUINALDO PARA HUOS DEL TRABAJADOR:**

La empresa dará un regalo navideño a todos los hijos e hijastros de los trabajadores de todas las fincas de agrícola Sara palma a los menores de edad entre uno (1) y doce (12) años. para tener derecho a este aguinaldo los niños deberán estar inscrito en las respectivas cajas de compensación familiar, con una antelación no menor de tres (3) meses antes de la fecha de entrega del aguinaldo. En caso de concurrencia de los beneficiarios como trabajadores de la finca, se pagará un solo auxilio. Este aguinaldo se pagará o entregará a más tardar el 24 de diciembre de cada año a todas las fincas. Por valor de treinta mil pesos (30.000) durante el periodo convencional.

durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**PARAGRAFO CUATRO: PASEOS**

Los trabajadores de agrícola Sara palma tendrá derecho a la realización de dos (2) paseos en el año, los cuales se realizarán de la siguiente manera: el primero en el mes de junio y el segundo en el mes de diciembre.

Para la realización de estos paseos la empresa dará el transporte a los trabajadores, estos paseos se realizarán dentro de la zona de Urabá, se debe coordinar con la administración de la finca.

**ARTICULO 39 - NO INCIDENCIA SALARIAL:** Los anteriores auxilios y prestaciones extralegales que se lleguen a estipular no constituyen salario; durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 40: SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR:** La empresa suministrara 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 correspondiente, a las que tienen derecho los trabajadores, cada cuatro (4) meses deben constar de las siguientes prendas (PANTALÓN DE "SUDADERA" BUSO DE ALGODÓN MANGA LARGA, GORRA, EN CUANTO AL CALZADO EL SUMINISTRO SE ALTERNARA EN EL SENTIDO DE ENTREGAR, UNA VEZ BOTA TIPO GRULLA, Y OTRA DE CAUCHO DE BUENA CALIDAD, PARA EL PERSONAL MASCULINO, Y PARA EL FEMENINO BOTA TIPO REBELDE).

Adicional La empresa hará entrega de una hielera de 2 litros y de un impermeable de pantalón y chaqueta a cada trabajador para cada año. con la entrega del último calzado y vestido de labor de cada año de buena calidad. Sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la ley 11 de 1984.

**CAPÍTULO IX**

**SISTEMA DE REMUNERACIÓN**

**ARTÍCULO 41 - SISTEMA DE REMUNERACIÓN:** Del contrato de trabajo se deriva la obligación de la Empresa para remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral, por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Por 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.

En caso de existir el segundo reparto, y para efecto del cumplimiento de lo antes dicho, este se deberá asignar a más tardar al ½ medio día (doce meridiano) lo que quiere decir que después de esta hora ya no es obligación recibir un segundo reparto, y el trabajador tendrá derecho al reajuste básico convencional.

**ARTÍCULO 42 – SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remunera con un salario especial de cuarenta mil pesos (40.000) en proporción al tiempo utilizado.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 43 – CABLERO:** La labor de cableero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento preventivo y correctivo a toda la red de cable-vías de la finca, tales como: cambio de torres, chanelas, ganchos, reparación de curvas, placas pequeñas, cambio de tornillos, y en general, todo lo inherente a la reparación y mantenimiento de cable-vía.

Esta labor se remunerará a CUATRO MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$ 4'800) la hora, cada vez que el operario ejerza la labor, para el primer año de vigencia convencional. durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 44 – BARCADILLERO:** Durante los días en que de manera excepcional un trabajador participe en la planta de empacadora ejecutando la labor de barcadillero, será remunerado con el salario promedio embarque

**ARTÍCULO 45 – EVALUACIÓN DE LABORES DE CAMPO Y SIGATOKA:** Ésta labor se remunerará a CUERATA Y CINCO MIL PESOS (\$ 45.000) el día laboral de 10 horas, cada vez que se requiera.

**PARAGRAFO UNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 46 – ARREGLO DE PALLET:** Cuando hubiere que arreglar pallets en el embarcadero y se requiera de uno o más trabajadores, la empresa les pagará CINCO MIL 5000 \$ por horas diurnas, en horas nocturnas el pago por horas será de OCHO MIL PESOS \$ 8000 y además les suministrará transporte de ida y regreso a su lugar de residencia.

**PARAGRAFO UNO: CARGUE DE PALLETS.**

Después del horario de las 5:30 se pagará el cargue de pallets por cada unidad en dos mil ciento ochenta y cinco pesos (2.185) para cada finca.

**NOTA:** si alguna de las fincas tiene un precio más alto que el propuesto en el presente párrafo, se mantendrá el valor más alto, y se le realizará el respectivo incremento, y se ara extensivos para las fincas que no tiene este acuerdo.

**PARAGRAFO DOS:** Cuando el embarque termine antes de la 5:30 pm se le remunerara al trabajador el cargue del pallet con el valor antes mencionado.

**PARAGRAFO TRES:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 47 – FALTANTES DE NÓMINA:** Corresponde a la empresa la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador de pago adoptado por la empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento de efectuar el pago del salario, se presenten faltantes por no haber sido incluido en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo de pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente reclamación escrita dirigida a la administración a más tardar dentro de la semana siguiente, para que la empresa proceda a realizar el reajuste del salario y los reajustes a remuneración obligatoria, si a ello hubiere lugar, en la catorcena donde hubo el faltante .

Para realizar el respectivo reclamo a tiempo, la empresa entregara en la semana anterior a la respectiva catorcena, el(a) pre nomina a cada trabajador a más tardar el día viernes.

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.

## **CAPÍTULO X**

### **RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCIÓN**

**ARTICULO 48 - SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN:**

Para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario básico convencional de diez (10) horas será equivalente a la suma de 38.393.7 (\$ 3.839.37 la hora). comprendido del 01 de julio del 2017 hasta el 30 de junio del 2018.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE para el segundo año comprendido del 01 de julio del 2018 hasta el 30 de junio del 2019 (IPC obrero).

**ARTÍCULO 49 - PAGO DE ATRASOS EN LABORES:** Cuando la ejecución de las labores de amarre, embolse, embolse con amarre, embolse con amarre y laminilla, deshoje y protección de futas con deshoje las demás labores de protección, imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso: 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso: 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso: 50% del valor pactado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** cuando este atraso se imputable a la empresa se pagará 100% de su valor unitario pactado para cada una de las labores.

En las labores de Desmeché y fumigación de malezas, los atrasos se pagarán en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de atraso.

Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extra temporáneamente.

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

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

## CAPÍTULO XI

### CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA

**ARTÍCULO 50 – CAJA INTEGRAL :** 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 veinte kilos (20) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas, (pallet), en la plataforma, debidamente arrumadas, protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral " participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, baja vástago, baja



fruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas elaboradas de veinte kilos (20) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral elaboradas.

**PARAGRAFO UNO:** cuando por razones climatológicas, o cualquier otra circunstancia, no se pueda desflorar en el campo, y sea necesario realizarla el desflore en la planta de producción, se pagará promedio de embarque. Se colocarán el número de operarios con forme a las necesidades.

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.

**PARÁGRAFO DOS:** El total de cajas elaboradas de veinte (20) kilos o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral" esta modalidad de pago solamente se utiliza para el personal que participa dentro del contrato de caja integral.

**PARÁGRAFO TRES:** Cuando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de los directivos de base, 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. 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.

#### **ARTÍCULO 51 – DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS DE EMBARQUE ESPECIAL:**

**1 Se entiende por caja especial aquella que, en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos**

**palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.**

**2.las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%. Con relación al precio previsto para la caja común 20 Kg palletizada, se llevará al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20Kg palletizada, acordado en la presente convención.**

**3.para las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18.01 y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 Kg palletizada, se incrementará en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 Kg palletizada.**

**4.para las cajas especiales palletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20Kg palletizada sea superior al 28.01% se incrementará en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20Kg palletizada.**

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

<b>PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL DE SEGUNDA CLASE CON DESFLORE EN LA EMPACADORA</b>	<b>2018</b>
<b>CAJA 20 KILOS PALETIZADA DE SEGUNDA</b>	<b>1.425</b>
<b>CAJA 16 KILOS PALETIZADA DE SEGUNDA</b>	<b>1.143.33</b>
<b>CAJA 15 KILOS PALETIZADA DE SEGUNDA</b>	<b>1.070.25</b>
<b>CAJA 13 KILOS PALETIZADA DE SEGUNDA</b>	<b>925.35</b>

<b>PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL PALETIZADA SIN DESFLORE EN LA EMPACADORA</b>	<b>2018</b>
<b>CAJA 20 KILOS PALETIZADA</b>	<b>1.633.29</b>
<b>CAJA 16 KILOS PALETIZADA</b>	<b>1.302</b>
<b>CAJA 15 KILOS PALETIZADA</b>	<b>1.224.45</b>
<b>CAJA 13 KILOS PALETIZADA</b>	<b>1.056.71</b>

CAJA 20 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.447.60
CAJA 16 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.329.29
CAJA 15 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.245.42
CAJA 13 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.079.78
CAJA 20 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.924.73
CAJA 20 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.538.95
CAJA 20 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.442.5
CAJA 20 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.245.42
CAJA 60x40 DE 16.5 KILOS	1.482.34

PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL PALETIZADA CON DESFLORE EN LA EMPACADORA	2018
CAJA 20 KILOS PALETIZADA	\$ 1.528.76
CAJA 16 KILOS PALETIZADA	\$1.353
CAJA 15 KILOS PALETIZADA	\$1.174.69
CAJA 13 KILOS PALETIZADA	\$1.100.14
CAJA 20 KILOS BANAVAC PALETIZADA	\$1.727.33
CAJA 16 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.381.85
CAJA 15 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.297.56
CAJA 13 KILOS BANAVAC PALETIZADA	1.120.7
CAJA 20 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	2.002.8
CAJA 16 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.597.76
CAJA 15 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.507.29
CAJA 13 KILOS ESPECIAL PALETIZADA	1.305.78
PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL DE SEGUNDA CLASE	2018

CAJA 20 KILOS PAETIZADA DE SEGUNDA	1.371.21
CAJA 16 KILOS PAETIZADA DE SEGUNDA	1.098.65
CAJA 15 KILOS PAETIZADA DE SEGUNDA	952.12
CAJA 13 KILOS PAETIZADA DE SEGUNDA	895.62

**PARAGRAFO UNO:** En el precio de las cajas, de, tipo de embarque 60x40, 59x40 y junior small, ésta incluido los procesos de pegada y/o armada de cajas, por lo tanto, en este proceso no existe ninguna actividad por fuera del proceso de caja integral.

Caja 60x40, 59x40 y junior, acuerdan las partes que el precio para la realización de las cajas 60x40, 59x40 small y junior small, no se reconocerá la labor de armada y pegada de cajas, y en su lugar se incrementará un porcentaje del 13.58 % que dando incluida la labor dentro del nuevo precio.

**PARAGRAFO DOS: CAJA 60X40:** cuando la empresa requiera el tipo de embarque denominado 60x40, se reconocerá un 10.5% al valor original de la caja, quedando a si compensadas las personas o trabajos adicionales que se requiera para este tipo de caja en los procesos de corte y empaque, palletización (empaque tamal o como lo denominen) y pegada y armada de cajas.

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

- Chicopack
- Banacluster
- Clusterbag
- Turbanita
- Picola
- Petite
- Minipack
- Chiquita junior
- Tropipack
- Tres libras

En el evento en que resultará un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y

empaque, la Comisión de Verificación Convencional, en armonía con el concepto técnico de la comercializadora, revisará si el mismo debe o no ser incluido como especial.

**ARTÍCULO 52 – LIQUIDACIÓN CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de veinte kilos (20) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a veinte kilos (20). 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 veinte kilos (20) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a veinte (20) KL

**ARTÍCULO 53 – MERCADO NACIONAL:** Cuando se efectúe la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg., se remunerará con una suma equivalente al 60% del valor establecido para la fruta Premium o proporcional al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

**PARAGRAFO ÚNICO:** El volumen de la caja nacional, no excederá del 10% del pedido de fruta Premium semanal. Sí por el contrario este volumen excede más del 10% del pedido de fruta Premium semanal, se pagará igual que la fruta Premium.

**ARTÍCULO 54 – RECHAZO DE CAJAS:** Cuando se presenten rechazos de cajas se realizará la correspondiente verificación de las causas motivos del mismo, para hacer las correcciones necesarias a las áreas donde sea detectada la debilidad. Cuando de hecho se presente rechazos, se realizará la correspondiente verificación de las causas o motivos de la mismo. En duda con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto", se interpretará a favor de este y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación entre Sintracol y la empresa, se compruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convención colectiva y este podrá ser sancionado.

**PARÁGRAFO UNO:** La empresa pagará a los trabajadores vinculados a corte y empaque (caja integral) las cajas rechazadas que sean imputable al trabajador, con el valor de la caja del mercado nacional, caso contrario cuando la pérdida sea imputable a la empresa esta pagara 100 % el valor de las cajas, al precio en que se pagan las cajas de fruta Premium.

**PARAGRAFO DOS:** La fruta que la empresa vende a terceros, los trabajadores de las diferentes fincas deberán beneficiarse de un porcentaje correspondiente al 60% ya que son los trabajadores son los que realizan la labor de corte y acarreo de la misma.

#### **ARTICULO 55 BOTADA DE RECHAZO.**

Se remunera de la siguiente forma, teniendo como base el precio pactado en la presente convención.

- (1) Cuando al finalizar la semana, y las fincas tenga el contrato de recogida de rechazo por bolegeros o rehaceros, y esta no se efectuó parcial o totalmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagara de la siguiente manera:

- (a) Cuando tenga que botar el rechazo de un día (1) se pagara el 100% del valor pactado convencionalmente, para dicha labor.
- (b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días, se pagara el 100% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- (c) . Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días, se pagara el 100% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- (d) Cuando tengan que botar el rechazo de cuatro (4) días, se pagara el 100% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- (e) En el evento de que el embarque sea de tres días (3), dos (2), días un (1) día o más y se recoja gran parte del rechazo por parte de los bolegeros o recha ceros, éste será cancelado con el valor de 90% pactado convencionalmente para dicha labor.

No obstante, lo anterior, no deberá entenderse que el rechace ro o bolegeros deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagara 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 remunerara. Por lo tanto, se entiende que a l finalizar la semana lo que se paga efectivamente al trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulado dentro de los días dejados de recoger por el bolegeros o recha cero.

(2) Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el sistema de carretillas para el transporte de rechazo hasta el compostadero se procederá de la siguiente manera.

a. Para las fincas cuyas áreas sean inferior a cien (100) hectárea se utilizará una persona para que realice la labor.

b. Para las fincas cuyas áreas sean superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas hectáreas se utilizará dos (2) persona para que realice la labor.

c. Para las fincas cuyas áreas sean 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 del contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remuneran con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento de que deba de ejecutarse esta labor y en ese mismo día no existe embarque, se remunerara con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

(3) En aquellas fincas en caso de llegarse a efectuar 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 del suelo (gallinaza y humus entre otros).

(4) En el evento, de que el trabajador de la finca deba realizar la labor de botada de "espuelas o puntillas" total que quede en la planta de producción (empacadora) al final de la semana, se remunerara con el valor del promedio de embarque.

**ARTÍCULO 56 – HOMBRE BROCHA:** Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" se pagará al salario promedio del embarque del día.

**ARTÍCULO 57 – VALOR DE LA REMUNERACIÓN DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO:** Para el primer periodo de vigencia de la convención, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo serán los siguientes:

NOMBRE LABOR	UNIDAD	VALOR \$	OBSERVACIONES
AMARRE	HECTÁREA	\$ 7.898.43	UNA VUELTA SEMANAL
REAMARRE	HECTAREA	\$ 2.587.7	UNA VELTA SEMANAL
BOTADA VASTAGO	UNIDAD	\$ 35.00	DIARIO, SE REGARA A 500 MTS COMO MAXIMO DE LA PLANTA DE PRODUCCION.
PICADA DE VASTAGO	UNIDAD	\$ 22.33	CADA VEZ QUE LA EMPRESA LO REQUIERA
DESFLORE CAMPO	HECTAREA	\$ 2.573	DOS VUELTAS POR SEMANA
EMBOLSE	HECTAREA	\$ 4.687.82	DOS VUELTAS POR SEMANA
DESDESDE O SUPRESION	HECTAREA	\$1.256	DOS VUELTAS POR SEMANA
DESMACHE CON PALIN.	HECTAREA	\$ 10.626	POR SEMANA, CADA SEIS (6) SEMANAS LIBRES
DESHOJE	HECTAREA	\$ 6.800	UNA VUELTA SEMANAL
CONTROL TEMPRANO DE SIGATOKA	HECTAREA	\$ 10.849	UNA VUELTA SEMANAL
PROTECCION DE FRUTA Y DESVIO DE PUYON.	HECTAREA	\$ 4.450	UNA VUELTA SEMANAL
ENGRASE CABLE	METRO LINEAL	\$ 16	CADA CUATRO (4) SEMANAS
LAVADA DE GRARRUCHAS. BASICO DE PROTECCION ESPECIAL		\$ 42.000	SEMANAL
MANTENIMIENTO DE GARRUCHA, BASICO DE PROTECCION ESPECIAL		\$ 42.000	SEMANAL
CACIQUEO PLANTACION 80-cm DEL PUYON.	HECTAREA	\$28.992	DOS (2) CICLOS EN EL AÑO
FERTILIZACION SOLIDA K- C- L	BULTO	\$ 6.360	SE RETIRA LA HOJA VERDE

FERTILIZACIÓN DE MATERIA ORGANICA, O POR RESIDUOS MINERALES	BULTO	\$1.738	SE RETIRA LA HOJA VERDE
FUGMIGACION DE MALEZAS CON ROUND-UP	HECTAREA	\$ 15.385.2	CADA (8) SEMANAS
FUGMIGACION DE MALEZAS CON ROUND-UP	HECTAREA	\$1.923.28	CADA (8) SEMANAS
FUGMIGACION CONTACTO	HECTAREA	\$13.078.34	CADA CUATRO (4) SEMANAS
FUGMIGACION CONTACTO	HECTAREA	\$3.846.57	UNA (1) SEMANAS LIBRES
RECIEMBRA CABEZA TORO	UNIDAD	\$ 1.479.20	
RECIEMBRA CON MATA (PUYONES)	UNIDAD	\$533	
ASEO GENERAL EMPACADORA		\$ 115.228.81	POR CUADRILLA
VARIOS EMPACADORA	HORA	\$3.839.37	
ASEO CARTONERA	HORA	\$3.511.42	
CABLERO	HORA	\$ 5.000	CADA VEZ QUE EJERZA LA LABOR
REPIQUE DE MATAS CAIDAS	HORA	\$ 3.839.37	UNA VUELTA SEMANAL
APERTURA BOLSA	UNIDAD	\$ 10.02	CADA VEZ QUE SE REQUIERA
EMPAQUE CAJA PALLETIZADA	CAJA	\$1.545.44	SEGÚN ESPECIFICACIONES
EMPAQUE PALLETIZADA ESPECIAL	CAJA	\$1.820.76	SEGÚN ESPECIFICACIONES
EMPAQUE CAJA 12 KLOS	CAJA	\$1.099.22	SEGÚN ESPECIFICACIONES
EMPAQUE MERCADO NACIONAL	CAJA	\$933	
EMPAQUE 14 KLOS	CAJA	\$1.009.02	
CARGUE Y DESCARGUE ESQUINEROS	UNIDAD	\$3.72	
CARGUE Y DESCARGUE DE ESTIBAS	UNIDAD	\$ 61.62	
CARGUE DE PALLET DESPUES DE LA 09:PM	PALLET	\$ 2.022.91	SE LE APLICARA EL RECARGO RESPECTIVO.
CARGUE DE PALLET UNA HORA DESPUES HASTA LAS 09:PM	PALLET	\$ 1.328.35	SE LE APLICARA EL RECARGO RESPECTIVO.
CONSTRUCCION PUENTE SENCILLO	UNIDAD	\$ 5.514	SEGÚN ESPECIFICACIONES



PEGADA Y SELLADA DE CAJAS	UNIDAD	\$ 61.05	
CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON	UNIDAD	\$ 7.57	
CARGUE DE PALLET DIURNO	UNIDAD	\$427.83	
CARGUE Y DESCARGUE FERTILIZANTE	BULTO	\$ 157.5	DEBIDAMENTE ORGANIZADOS
RECOLECCIÓN DE BASURA	HORA	\$3.839.37	CADA VEZ QUE SE REQUIERA
METIDA DE YUMBOLON	RACIMO	\$218	RACIMO COMPLETO
COLOCACIÓN DE GUANTELETE	RACIMO	\$ 198	RACIMO COMPLETO
LAVADA DE GUANTELETE	UNIDAD		BASICO ESPECIAL 3.839.37\$
HECHURA DE NUDO EN LA BOLSA DEL RACIMO	HECTAREA	\$ 456	HECTAREA CADA VEZ QUE SE REALICE
CASIQUEO	HECTAREA	\$ 28.991	DOS VUELTAS POR AÑO
HERCULES MATA A MATA	HECTAREA	\$103.926	CADA VEZ QUE LA EMPRESA LO REQUIERA
LIMPIA DE CABLE VIA.	MTS LINEAL	\$ 49	CUANDO LA EMPRESA LO REQUIERA
LIMPIA CANAL	MTS LINEAL	\$ 164.65	LIMPIA CANAL UNA(1) SEMANAS LIBRE OCHO (8)
LIMPIA CANAL	MTS,LINEAL	\$123.49	LIMPIA CANAL UNA (1) SEMANAS LIBRES OCHO (8)
LIMPIA CANAL	MTS,LINEAL	\$ 88	LIMPIA CANAL UNA (1) SEMANAS LIBRES OCHO (8)
LIMPIA MADRE VIEJA	MTS,LINEAL	\$65.48	LIMPIA CANALUNA(1) SEMANAS LIBRES OCHO (8)
LIMPIA DE CUNETAS	MTS-LINEAL	\$ 55	SE REALIZA CADA 6 SEMANAS y se incrementara el 45% por cada semana de atraso
LIMPIA DE SANGRIAS	MTS-LINEAL	\$ 51.3	SE REALIZA CADA 6 SEMANAS y se incrementara el 45% por cada semana de atraso

LIMPIA PLAN DEL CANAL PRIMARIO CON PALA	MTS LINEAL	\$ 59.75	DEJAR EL PLAN DEL CANAL LIMPIO.
LIMPIA PLAN DEL CANAL SECUNDARIO CON PALA	MTS LINEAL	\$ 52.06	DEJAR EL PLAN DEL CANAL LIMPIO.
LIMPIA PLAN DEL CANAL TERCIARIO CON PALA	MTS LINEAL	\$ 63.87	DEJAR EL PLAN DEL CANAL LIMPIO
FUMIGACIÓN COLECTORES	MTS-LINEAL	\$ 34.6	SE REALIZA CADA 6 SEMANAS y se incrementara el 45% por cada semana de atraso
FUMIGACIÓN PRIMARIOS	MTS-LINEAL	\$ 25.94	SE REALIZA CADA 6 SEMANAS y se incrementara el 45% por cada semana de atraso
FUMIGACIÓN SECUNDARIOS	MTS-LINEAL	\$ 23.01	SE REALIZA CADA 6 SEMANAS y se incrementara el 45% por cada semana de atraso
FUMIGACIÓN TERCIARIOS	MT-LINEAL	\$ 20.7	SE REALIZA CADA 6 SEMANAS y se incrementara el 45% por cada semana de atraso
CHAPEO DE CONEJOS	HORA	\$ 4.200	
CHAPEO PLANTACION	HECTAREAS	\$ 97.799.67	CADA SEIS SEMANAS, y se incrementara el 45% por cada semana de atraso
HECHURA DE SANGRIAS	MT, LINEAL	\$ 1.500	
BOTADA DE RACHAZO POR CAJA ELABORADA	HORA	\$ 4.200	
METIDA DE TACOS	CADA TACO	\$ 19.32	LOS QUE EXIJA LA COMERCIALIZADORA
HOMBRE BROCHA	HORA		PROMEDIO EMBARQUE
SIEMBRA MERISTEMO	UNIDAD	\$ 411.6	TRANSPORTE \$ 92 POR UNIDAD

**ARTICULO 58: NORMAS BASICAS DE REALIZACIÒN DE LABORES.**

**PARAGRAFO UNO: AMARRE.** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano, el valor por hectárea es de (SIETE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y OCHO PUNTO CUARENTA Y TRES) 7.898.43\$.

Teniendo en cuenta la escala de productividad.

**PARAGRAFO DOS: REAMARRE,** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano, el valor por hectárea es de (DOS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SIETE PUNTO SIETE) 2.587.7\$.

**PARAGRAFO TRES: DESFLORE CAMPO,** Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano, tendrá la misma frecuencia cuando se efectué con el embolse.

El valor que se remunerara por hectárea es de (DOS MIL QUINIENTOS SETENTA Y TRES) 2.573.\$.

Teniendo en cuenta la escala de productividad.

**PARAGRAFO CUATRO: EMBOLSE,** Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano.

Cuando el embolse se haga en presente, se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana, dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo ya sea por pintura o cinta, el desmane, el desbacote y la sacudida brácteas de cada racimo cuando le corresponda.

El valor que se remunera por hectárea es de (CUATRO MIL SEIS CIENTOS OCHENTA Y SIETE PUNTO OCHENTA Y DOS PESOS) 4.687.82\$.

Teniendo en cuenta la escala de productividad.

**PARAGRAFO CINCO: SUPRESIÒN DE DEDOS LATERALES.**

Esta labor se ara según especificación de la empresa, si la supresión se realiza en la mano basal del racimo, este será remunerado en su totalidad. El valor de la hectárea será de 1256 \$

**PARAGRAFO SEIS:** para la labor de embolse y desflore debemos tener en cuenta la tabla de productividad, y los rendimientos por hectárea. Como se registra a continuación.

EMBOLSE PREMATURO
-------------------

EMBOLSE CON AMARRE PREMATURO		
RAC./Ha	Rendimiento	Valor Ha 2017
65.<70	7.38	7.66169
70<75	6.86	8.242.46
75<80	6.40	8.834.88
80<85	6.00	
85<90	5.65	
90<95	5.33	
95<100	5.05	
100<105	4.80	
105<110	4.57	
110<115	4.36	
115<120	4.17	
120<125	4.00	
125<130	3.84	
130<135	3.69	
135<140	3.56	
140<145	3.43	
145<150	3.31	
150<155	3.20	
155<160	3.10	
160<165	3.00	
165<170	2.91	
170<175	2.82	
175<180	2.74	
180<185	2.67	
185<190	2.59	
190<195	2.53	
195<200	2.46	
200<205	2.40	
205<210	2.34	
210<215	2.29	
215<220	2.23	
220<225	2.18	
225<230	2.13	
230<235	2.09	
235<240	2.04	

**PARAGRAFO SIETE: DESMACHE CON PALÍN**, esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo de cada seis (6) semanas libres, las semanas iniciará a contarse desde la terminación del lote, la realización de esta labor consta de: **eliminación de los orejones o rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento, doblada de todo el tronco seco para evitar la caída sobre los**

nilones o sobre los puyones, la selección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa.

Esta labor debe realizarse en la totalidad del área asignada, y remunerada por hectárea neta sembrada en banano, el valor por hectárea es de (DIEZ MIL SEIS CIETOS VEINTI SEIS PESOS) 10.626\$, este valor será por cada semana de atraso.

**PARAGRAFO OCHO: DESMACHE CON SABLE**, esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo de cada seis (6) semanas libres, las semanas iniciará a contarse desde la terminación del lote.

Al total del área asignada, y remunerada por hectárea neta sembrada en banano, el valor por hectárea es de (DIEZ MIL SEIS CIETOS VEINTI SEIS PESOS) 10.626\$, este valor será por cada semana de atraso.

**PARAGRAFO NUEVE: DESHOJE**, Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano el valor por hectárea es de (SEIS MIL OCHOCIENTOS PESOS) 6.800\$.

**PARAGRAFO DIEZ: PROTECCIÓN DE FRUTA**, está labor incluye la labor de desvió de puyón y desvió de racimos, se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerara por área neta sembrada en banano, el valor por hectárea es de (CUATRO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS) 4.450\$.

**PARAGRAFO ONCE: COLOCACIÓN DE GUANTELETE Y/O LAMINILLA.**

Se remunerará a CIENTO NOVENTA Y OCHO PESOS (198 \$) por racimo, y se ejecutara como se viene realizando en la convención colectiva del trabajo; esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa

**PARAGRAFO DOCE, COLOCACIÓN DE YUMBOLON EN EL RACIMO EN EL CULTIVO.**

Se remunerará a DOCIENTOS DIECIOCHO PESOS (218\$) por racimo, y se ejecutara como se viene realizando, se realizar como esta en la convención colectiva del trabajo; esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa

**PARAGRAFO TRECE, COLOCACIÓN DE PROTECCIÓN DEL RACIMO EN EL CABLE.**

Se pagará a veintisiete pesos (27) por racimo y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores, que participen en las labores de corte y empaque esta labor debe ser realizada por el garrochero que es quien tiene el deber de proteger el racimo.

**PARAGRAFO CATORCE: CONTROL SIGATOKA**, Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano el valor por hectárea es de (DIEZ MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS) 10.849 \$.

**PARAGRAFO QUINCE, REGADA DE BASTAGO EN ESTERILLA.**

Esta labor cada vez que se realice será remunerada con un valor por unidad de vástago de 35 \$, la regada de estos vástagos se hará a una distancia no mayor a 500 metros de la planta de producción.

Si se riega a una distancia mayor a la antes mencionado por cada 50 metros se incrementará 10 \$ por unidad (VASTAGO)

**PARAGRAFO DIESEISEIS, CORTE DE BOLEJA,** Esta labor será remunerada con un básico especial de CUARENTA Y OCHO MIL PESOS (48.000) \$.

**ARTICULO 59 MANTENIMIENTO DE DRENAJES**

ROTURA DE CANAL 2,0 PALADAS (0,60-m)	\$ 2.145.77	MTS- LINEAL
ROTURA DE CANAL 2,5 PALADAS (0,75- m)	\$ 2.563.9	MTS-LINEAL
ROTURA DE CANAL 3,0 PALADAS (0,90- m)	\$ 2.990.6	MTS-LINEAL
ROTURA DE CANAL 3,5 PALADAS (1.05 m)	\$ 3.383.8	MTS-LINEAL
ROTURA DE CANAL 4,0 PALADAS (1,20 m)	\$ 3.738.2	MTS-LINEAL

**RECABA DE CANALES:**

La recaba, es la recuperación del plan del canal mediante la extracción de todo el sedimento acumulado en el plan.

El sedimento debe ser, tirado totalmente fuera del canal, y no en los taludes, se debe conservar los andenes y boquetes existentes, si el palero no es capaz de conservarlos debe salir a re palear el sedimento.

El alineamiento de las recabas, debe ser con nylon con Servando todo el ancho del plan. La recaba de madre viejas se harán respetando, su forma natural, no hay lugar a la llamada brillantina.

El patrón de medida, de las recabas, también es la palada (1palada = 0,30 m) y se mide desde la muesca que deja el sedimento, en el talud y en forma vertical hasta el plan, recuperado y no desde la altura de la ranfla pulida. Se debe conservar la pendiente o caída original del canal, o sea que debe dejar corriendo el agua.

**VALORES UNITARIOS**

<b>MANTENIMIENTO DE DRENAJES</b>
----------------------------------

RECAVA DE CANAL 1,0 PALADAS (0,30 m)	\$ 747.6	MTS-LINEAL
RECAVA DE CANAL 1,5 PALADAS (0,45 m)	\$ 1.001.7	MTS-LINEAL
RECAVA DE CANAL 2,0 PALADAS (0,60 m)	\$ 1.248.5	MTS-LINEAL

**TUMBA DE JARILLONES:** Los jarillones, se deben romper con talud dejando los andenes respectivos para dar paso al canal que se proyecta hacer; la unidad de medidas es el metro cúbico, y resulta de multiplicar las medidas de su altura por el largo, y el ancho, medida en la mitad de la altura del jarillon.

**VALORES UNITARIOS**

<b>MANTENIMIENTO DE DRENAJES</b>
----------------------------------

TUMBADA DE JARILLONES	\$ 2.646.6	MTS-LINEAL
-----------------------	------------	------------

**SACADA DE DERRUMBES:**

Se define como sacada de derrumbe, la porción de tierra que cae en el plan del canal, proveniente del desprendimiento de todo o parte del talud, dejando un hueco en él; se debe retirar totalmente del canal, conservando los andenes y boquetes existentes.

**VALORES UNITARIO**

SACADA DE DERRUMBE (ANCHO:1,50 m- ALTO:0,50m- largo:1,00 m )	
PRECIO \$ 2.242.9	MTS

Los demás tamaños se pagarán proporcionalmente al patrón anterior.

**AMPLIACIONES**

Se define como ampliación, a la rotura que hay que hacer a lado y lado de los canales mal hechos, para ampliar sus bocas y hacer posibles su recabadas. Las ampliaciones se harán en aquellos canales viejos que no cumplieron con las especificaciones de boca y/o plan y se deben hacer simultáneamente con la recaba, se deben conservar andenes y boquetes existentes.

VALORES UNITARIOS	PRECIOS	UND DE PAGO
-------------------	---------	-------------

De 1,0 a 2,0 paladas	\$ 1.592.4	Mt lineal
De 1,0 a 2,5 paladas	\$ 1857.8	Mt lineal
De 1,0 a 3,0 paladas	\$ 2.123.2	Mt lineal
De 1,0 a 3,5 paladas	\$2.388.6	Mt lineal
De 1,5 a 2,0 paladas	\$1.857.8	Mt lineal
De 1,5 a 2,5 paladas	\$2.123.2	Mt lineal
De 1,5 a 3,0 paladas	\$2.388.6	Mt lineal
De 1,0 a 3,5 paladas	\$2.388.6	Mt lineal
De 2,0 a 2,5 paladas	\$ 2.388.6	Mt lineal
De 2,0 a 3,0 paladas	\$ 2.654	Mt lineal
De 2,0 a 3,5 paladas	\$2.919.4	Mt lineal
De 2,0 a 4,0 paladas	\$3.148.8	Mt lineal
De 2,5 a 3,0 paladas	\$2.919.4	Mt lineal
De 3,0 a 3,5 paladas	\$3.450.2	Mt lineal
De 3,0 a 4,0 paladas	\$3.715.6	Mt lineal
De 3,5 a 4,0 paladas	\$ 3.981	Mt lineal

#### RECABAS DE CANALES PRIMARIOS Y SECUNDARIOS

MEDIDAS	VALOR	OBSERVACION
---------	-------	-------------

RECAVA PLAN 1,0 a 1,5 m (1,0 a 3,0 paladas)	\$1.847.9	MT-LINEAL
RECAVA PLAN 2,0 m (1,0 a 3,0 paladas)	\$2.772.4	MT-LINEAL

#### BOQUETES Y ANDENES



Se pagarán únicamente en roturas de canales de cuatro paladas o más, y se harán simultáneamente al momento de efectuar las roturas

#### VALORES UNITARIO

ROTURA DE BOQUETE	\$ 2.646.6	MT – CÚBICO
ROTURA DE ANDENES	\$ 186.8	MT- LINEAL

durante el segundo periodo, de vigencia convencional, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE para el segundo año comprendido del 21 de mayo del 2018 hasta el 21 de mayo del 2019 (IPC

#### PARAGRAFO UNICO

Cuando surjan labores nuevas y estas sean implementadas por la empresa, se reunirá la comisión de verificación para evaluar el precio y rendimiento de las mismas.

Para la implementación de herramientas nuevas se tendrá en cuenta el mismo proceso antes mencionado.

Procedimiento que se hará antes de implementar la ejecución, según el caso.

### CAPÍTULO XII

#### FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

##### A TRABAJADORES

#### ARTÍCULO 60 – DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO:

Durante la vigencia de la convención colectiva, la empresa destinara en cada una de las fincas, la suma de treinta y tres mil quinientos treinta y dos pesos con ochenta y tres sentados (33.532.83) por hectárea neta sembrada en banano, para el primer año de vigencia convencional, para constituir un fondo rotatorio destinado a realizar préstamo a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica. Este fondo se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes para el incremento salarial.

El objetivo del fondo rotatorio para préstamos por calamidad doméstica es ayudar a los trabajadores en la solución de su calamidad, de una manera oportuna. El personal de la empresa que se beneficie con la presente Convención, será el beneficiado con el Fondo Rotatorio para préstamos por calamidad doméstica.

No obstante, lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda prestamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 61: DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Los préstamos sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:

- (1) muerte de los padres, hijos, hijastros o hermanos.
- (2) muerte de la esposa o compañera permanente del trabajador.
- (3) daños que afecten la vivienda del trabajador, tales como: huracanes, inundaciones, sismos etc.
- (4) a aquellos hechos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador tales como: robos y pérdidas debidamente comprobadas.
- (5) la grave enfermedad que afecte al núcleo familiar del trabajador.

#### **ARTICULO 62: PRUEBA DE LA CALAMIDAD**

El trabajador deberá presentar, para acreditar el evento de calamidad domestica:

- (a) En caso de muerte: copia del certificado de defunción.
- (b) En caso de robo: copias de las respectivas denuncias donde describa los objetos robados y el valor de los mismos.
- (c) En caso de pérdida: copia de las denuncias en la que conste la descripción completa, y el valor de los objetos perdidos.
- (d) En caso de enfermedad: de algún miembro del núcleo familiar del trabajador, que dependan económicamente de él se debe presentar los documentos que corresponde al caso.

#### **ARTICULO 63: PERMISO REMUNERADO POR CALAMIDAD DOMESTICA.**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá al trabajador, permiso remunerado, con forme lo estipula la ley,

El Artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, artículo 57 del código sustantivo del trabajo, la licencia por calamidad domestica debe ser remunerada con el 100% del salario devengado por el trabajador. Recordemos que el artículo 57 del código sustantivo del trabajo contempla como una obligación del empleador otorgar licencias remunerada al 100% a sus empleados cuando estos sufren eventos como calamidad doméstica, el trabajador podrá acogerse a la ley de favorabilidad.

- (a) cuando el hecho haya ocurrido en los municipios de mutata, chigorodo, Carepa apartado, turbo y Necocli, el permiso será hasta por cuatro (4) días hábiles remunerados con el 80% del salario promedio del último año de servicio.
- (b) Cuando el hecho haya ocurrido fuera de la zona de Urabá, el permiso será hasta por seis (6) días remunerados con el 80% del salario promedio del último año de servicio.
- (c) Daños causados a las viviendas de los trabajadores, por siniestros tales como: incendios, huracanes, inundaciones o movimientos telúricos, en estos casos los permisos serán

hasta por cuatro (4) días hábiles remunerados con el 80% del salario promedio del último año de servicio.

- (d) Por enfermedad de algún miembro del núcleo familiar del trabajador, previamente inscrito en la empresa, en este caso el permiso será de dos (2) días hábiles remunerados con el promedio del último año de servicio; cuando la enfermedad termine la hospitalización de los hijos o de la esposa, o compañera permanente del trabajador, el permiso será hasta de tres (3) días hábiles remunerado con el promedio del último año de servicio.

**ARTÍCULO 64 – TRÁMITE:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la cual debe acompañarse de la respectiva prueba de la existencia de la calamidad y la autorización de descuento respectiva, 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.

b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

**ARTÍCULO 65 – MONTO Y PLAZO DEL PRÉSTAMO:** Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos, el monto del préstamo podrá ser hasta de QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 500.000). 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.

El trabajador pagará el préstamo en cuotas catorcenales, que equivaldrán como máximo al 10% del devengado total de la respectiva bisemana. Dicha deducción iniciará en la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha de desembolso.

**ARTÍCULO 66 – FALTAS GRAVES:** 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.

c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

**ARTÍCULO 67 – DISPOSICIÓN ESPECIAL:** En el evento que por disposición de la A.R.L. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(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, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se

sujeterá 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.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA PARA LOS A TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 68:** Las partes acuerdan incrementar durante la vigencia convencional, el actual fondo rotatorio de vivienda convencional en la suma de: (SETENTA Y CINCO MIL PESOS) 75.000\$ por hectárea neta sembrada en banano.

**PARAGRAFO UNO:** no obstante, lo antes indicado, el fondo de vivienda convencional, será incrementado además con los rendimientos financieros generados por los actuales y futuros préstamos; así como los rendimientos financieros generados en la fiducia o cuenta fiduciaria destinada para tal fin.

**PARAGRAFO DOS:** acuerdan las partes, que los desembolsos, del fondo para préstamos de vivienda, iguales o inferiores a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, serán desembolsados directamente al trabajador beneficiario; independientemente de la modalidad del préstamo.

No obstante, lo anterior, todos los desembolsos y su cuantía se realizarán en un término no superior a quince (15) días, contados desde que se encuentren reunidos la totalidad de los requisitos exigidos para el tipo de préstamo, del que se trate o de la aprobación según el caso.

**PARAGRAFO TRES:** el valor arriba citado se destinará para atender las solicitudes, de crédito presentado por los trabajadores, vinculados en las diferentes empresas sin determinar montos específicos por finca.

Los dineros que integran el fondo rotatorio de vivienda serán administrados por la empresa, con la supervisión de SINTRACOL y el comité antes mencionado los cuales deberán hacer el desembolso del préstamo una vez se den todos los requisitos establecidos en esta reglamentación, y exista aprobación del comité de vivienda. La empresa asumirá el control contable y de recaudación de las cuotas de amortización.

El comité de vivienda paritario estará conformado por representante de la empresa y representante de sintracol el número de integrante se discutirá en la mesa.

**PAGRAFO CUATRO:** en todas las comisiones o juntas mencionadas en este pliego de peticiones, SINTRACOL podrá intervenir con el ánimo de ayudar siempre que los trabajadores lo soliciten.

#### **ARTICULO 69: REGLAMENTO GENERAL PARA PRESTAMO DE VIVIENDA.**

El objeto del fondo rotatorio de vivienda, es contribuir a solucionar y/o a mejorar la calidad de la vivienda de los trabajadores, vinculados con contrato de trabajo, con la empresa.

**ARTICULO 70: FINALIDAD DEL FONDO:** La finalidad del fondo rotatorio de vivienda, es con el fin de otorgar créditos destinados a:

- ❖ **Adquisición de vivienda.**
- ❖ **Construcción de vivienda en lote de propiedad del trabajador o de la conyugue.**
- ❖ **Ampliaciones, mejoras y reformas o reparaciones de la vivienda del trabajador o de la conyugue.**
- ❖ **Pago de la cuota inicial para la adquisición de la vivienda o de lotes.**
- ❖ **Para la legalización de lotes de propiedad del trabajador o de la conyugue.**
- ❖ **Para pagos de impuestos de valorización de la casa, o del terreno adquirido con destino de la construcción de vivienda.**
- ❖ **Para la cancelación de hipotecas, contraídas con entidades financieras.**

**ARTÍCULO 71: JUNTA PARITARIA:** Se conformará una junta paritaria en este fondo que tendrá como finalidad, aprobar las solicitudes de créditos para vivienda, de acuerdo con los programas y procedimientos establecidos en esta reglamentación. Igualmente, que garantice el cumplimiento del objetivo del fondo, y que administrara los recursos del mismo.

**ARTICULO 72: FINALIDAD**

Programar, organizar, diseñar, aprobar, ejecutar y revisar lo planes, programas y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento del objetivo del fondo.

Estas juntas se reunirán ordinariamente cada dos (2) meses, y extraordinariamente cuando las necesidades lo ameriten.

**ARTICULO 73: AMORTIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN.**

Descuento por nómina mensual será del 15% del valor de un salario mínimo mensual vigente, incluido el monto de intereses.

Descuento de 70% de las cesantías

En caso de terminación del contrato de trabajo se deberá descontar del salario, prestaciones sociales legales y extralegales, indemnización, y bonificaciones todos estos serán abonados a la obligación en un valor del 100%.

**ARTICULO 74: REQUICITOS Y TOPES MAXIMOS DE LOS PRESTAMOS.**

Según el tipo de préstamo solicitado se establecen los siguientes requisitos para su adjudicación.

**PARAGRAFO UNO:** para la adquisición de vivienda: el monto será hasta la suma de cincuenta (50) SMLMV, al momento de la aprobación del crédito.

cuando se trate de adquisición de lotes o cuotas iniciales para vivienda la suma del crédito será hasta treinta (30) SMLMV, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- ❖ **Solicitud de préstamo debidamente diligenciado, y firmado por el solicitante, y el administrador de la finca.**

- ❖ Antigüedad en la empresa con un vínculo laboral mínimo de un (1) años, y contrato a término indefinido.
- ❖ Que ni el trabajador, ni su conyugue o compañera debidamente inscrita ante la compañía tengan vivienda propia "presentar certificación catastral".
- ❖ Que las deducciones totales del trabajador, incluidas las de ley no superen el treinta por ciento (30%) de su salario catorcenal.
- ❖ Certificado de cesantías no inferior a treinta (30) días.
- ❖ Fotocopia de la cedula de los mayores de edad de la familia.
- ❖ Fotocopia del registro civil de los hijos menores.
- ❖ Promesa de compraventa.
- ❖ Escritura pública y certificado de libreta y tradición, para adquisición de vivienda o lote no superior a treinta (30) días.
- ❖ Paz y salvo predial del inmueble.
- ❖ Paz y salvo de valorización.
- ❖ Paz y salvo de servicios públicos.

**ARTICULO 75: PARA CONSTRUCCION DE VIVIENDA EN LOTE PROPIO DEL TRABAJADOR O SU CONYUGUE.**

El monto será hasta la suma de treinta (30) SMMLV, ampliaciones, mejoras, reformas o reparaciones de la vivienda del trabajador; legalización de lotes y/o se establece vivienda, según el tipo de préstamo solicitado se establecen los siguientes requisitos para la adjudicación.

- ❖ Presentar todos los requisitos generales anteriores.
- ❖ Cotización de materiales, y mano de obra con una vigencia de treinta (30) días.
- ❖ Fotografía actualizada de la vivienda

**ARTÍCULO 76: PARA MEJORA DE VIVIENDA**

El monto será hasta la suma de treinta (30) SMLMV,

- ❖ Presentar todos los requisitos generales anteriores.
- ❖ Cotización de materiales y mano de obra con una vigencia de treinta (30) días.
- ❖ Fotografía actualizada de la vivienda.

**PARAGRAFO UNO:** para el pago de impuestos de valorización, de la casa o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda o para la cancelación de hipotecas, con traída con entidades financieras, con un tope máximo diez (10) SMLMV.

- ❖ Solicitud debidamente diligenciada por el solicitante.

- ❖ Antigüedad en la empresa con una vinculación mínima de un (1) año.
- ❖ Que las deducciones totales del trabajador, incluidas las de ley, no superen el treinta (30) % de su salario catorcenal.
- ❖ Pignoración de cesantías hasta un ochenta (80) % para garantizar la amortización del crédito.
- ❖ Autorización de descuento de salarios, para amortizar el crédito.
- ❖ Certificado de libertad y tradición, con fecha de expedición inferior a treinta (30) días.
- ❖ Para la cancelación de la hipoteca, certificado de la entidad financiera sobre el monto total de la deuda.

#### **ARTICULO 77: REQUICITOS PARA EL DESEMBOLSO DE LOS CREDITOS APROBADOS.**

- ❖ Autorización de descuento de salarios y cesantías para amortizar el crédito.
- ❖ Pagaré y carta de instrucciones debidamente firmada por el solicitante.
- ❖ Pignoración de cesantías.
- ❖ Hipoteca de la vivienda o prenda de garantía, para los préstamos superiores a trece (13) salarios mínimos SMLMV.
- ❖ Carta de compromiso del crédito donde el trabajador, acepta las condiciones del mismo.
- ❖ Datos personales del beneficiario, dirección, teléfono entre otros.

#### **ARTICULO 78: PRELACIÓN DE LOS PRESTAMOS.**

La junta paritaria de vivienda, establecerá un orden de prelación, para el estudio y concesión de estos préstamos que será el siguiente:

- (a) trabajadores casados con hijos.
- (b) Trabajadores casados sin hijos.
- (c) Trabajadores solteros, con obligaciones paternas o familiares.
- (d) Otros trabajadores, previo estudio y concepto favorable de la junta.

**PARAGRFO UNO:** En igual similitud de circunstancias, se preferirá el solicitante con más prioridad de vivienda.

#### **ARTICULO 79: DESTINO DE LOS PRESTAMOS.**

Los préstamos para vivienda de que habla el presente reglamento solo se concederán, para los casos estrictamente señalados en este reglamento, siempre y cuando la vivienda valla hacer habitada por el interesado y/o su familia. Igualmente, no se concederán préstamos, para la adquisición de fincas o casa de recreo, ni para compra o construcción de un inmueble destinado únicamente para producción de renta.

**ARTICULO 80: APORTES Y CAPITALIZACIÓN DEL FONDO.**

El fondo se capitaliza con los aportes de la empresa pactados en la convención, y por la recuperación de cartera de los créditos otorgados, sus intereses y la rentabilidad de los dineros colocados. Todos estos aportes son manejados en una fiducia.

**ARTICULO 81: DESEMBOLSOS PRESTAMOS COMPRA DE VIVIENDA.**

Posterior al trámite administrativo, y legal definido por el fondo de vivienda de se tramita pago a favor del tercero o vendedor del bien inmueble.

**ARTICULO 82: DESEMBOLSOS PARA MEJORAR DE VIVIENDA.**

Posterior al trámite administrativo, y legal definido por el fondo de vivienda las empresas, realizan los desembolsos parciales a favor del tercero, proveedor o contratista que decida el trabajador beneficiado con el préstamo de vivienda.

**PARAGRAFO UNO:** para la construcción de la obra, en las diferentes empresas sugerirá proveedores con el fin de obtener mejores precios, generando un beneficio económico y/o ahorro para el trabajador, (el trabajador es libre de aceptar la propuesta planteada o de escoger otro proveedor).

**PARAGRAFO DOS:** con respecto a la mano de obra, el trabajador tiene plena libertad de escoger el contratista, que desee, siempre y cuando este acredite experiencia, con el fin de garantizar la correcta construcción de la infraestructura planteada, y no tener ningún riesgo de pérdidas económicas o humanas.

**ARTICULO 83: ADMINISTRACIÓN CONTABLE FINANCIERA DEL FONDO DE VIVIENDA.**

El contador debe elabora informe administrativo y financiero de la situación del fondo, con cortes trimestrales, los cuales se envían a la junta directiva del fondo y/o cuando sea solicitado, indicando el monto disponible y los prestamos realizados, diferenciados por modalidad. Así mismo se realizan estadísticas e informes de gestión anual.

**ARTÍCULO 84: ACTAS DE REUNIONES:** cada sesión de junta paritaria, deberá ser soportada por un acta en la cual se indique la evaluación y programación de los préstamos.

**CAPITULO XIV****DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

**ARTICULO 85: PAGO DE INCAPACIDADES POR RIESGO COMUN:** a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, las partes acuerdan lo siguiente:

(1) La empresa, reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconocen las entidades promotoras de salud (EPS). Estos tres (3) primeros días serán remunerados con las tres terceras partes del promedio (66.6%).

(2) Al pago de esto tres (3) días de incapacidades, tendrán derecho los trabajadores que certifiquen dichas incapacidades.



**PARAGRAFO UNO:** 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, autorizadas por el medico durante la consulta, tales ausencias, se consideran como incapacidad, solo si el trabajador presenta a la empresa dicha certificación, para el pago de la misma.

**PARAGRAFO DOS:** Cuando un trabajador, no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, tendrá derecho a que se le remunere este día con el salario básico convencional.

El tiempo de consulta médica, cuando ese mismo día, antes de la consulta, el trabajador labora en la empresa; o cuando el mismo día de consulta, después de realizada esta, el trabajador regresa a laborar, la empresa le reconocerá al trabajador las horas que duro por fuera, con base al salario básico convencional.

**PARAGRAFO TRES:** El pago de las incapacidades, reconocidas por la ARL o la empresa promotora de salud, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por la ARL o la EPS.

**PARAGRAFO CUATRO:** Las incapacidades por enfermedad general, no hospitalaria se reconocerán y pagara, con forme a las disposiciones legales vigentes.

En el evento, en que el régimen legal sobre incapacidades, originadas por enfermedad general no hospitalaria, se ha desfavorable a lo establecido en la convención colectiva de trabajo, se pagara con forme a lo pactado en la convención.

**ARTICULO 86: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR EMFERMEDAD 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.

**PARRAGRAFO UNO:** 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 ARL o de la EPS, para los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva ARL o EPS.

**PARRAGRAFO DOS:** En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obras realizadas en el respectivo día hasta el momento que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL bajo el entendido reciproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberán 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 accidenté laboral, para lo cual se utilizaran los conceptos de nóminas existentes, a efecto del que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago de las respectiva catorcena o bisemana.

**ARTICULO 87: CALIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRBAJO.**

Cuando el trabajador sindicalizado no se encuentre a gusto con el porcentaje y la calificación del origen de su enfermedad determinada por la junta de calificación de invalidez, este tendrá el derecho de acceder a una calificación diferente emitida por un perito que cumpla con los criterios técnicos y científicos que el sindicato estime conveniente.

El sindicato considera a la I.P.S. Universitaria de la Universidad de Antioquia y a los dictámenes que ella emite como los más independiente en el mercado, para controvertir el dictamen de la junta de calificación invalidez ante la jurisdicción laboral.

**PARÁGRAFO UNO:** El costo de las calificaciones que dicha institución emita serán asumido o cubiertos por el empresario bananero, así como los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y los gastos del acompañante de requerirlo.

**PARAGRAFO DOS:** SINTRACOL será el encargado de radicar las solicitudes de las calificaciones de los trabajadores, ante la IPS universitaria o ante un perito que el sindicato considere.

**ARTICULO 88 – PRESTACIONES ASISTENCIALES Y ECONÓMICAS POR SALUD:** La empresa y SINTRACOL declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

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

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

1. Promover acciones conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y el Ministerio del trabajo, para que las EPS y las ARL que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de la zona de Urabá, contraten en la zona una oferta completa y constante de servicios médicos especializados, y de instituciones prestadoras de servicios de salud de mediana y alta complejidad, que permitan asegurar que las prestaciones asistenciales serán brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá, o en su defecto, para que esas entidades administradoras del sistema de seguridad social, suministren al trabajador afiliado condiciones dignas de desplazamiento y permanencia en el lugar que se disponga para el suministro de las prestaciones asistenciales fuera de la zona de Urabá.

2. La empresa apoyará la conformación de una mesa tripartita que se proponga por parte de SINTRACOL, a conformarse por los productores bananeros, la organización sindical y las entidades administradoras del sistema de seguridad social presentes en la zona de Urabá.
3. A través del comité paritario de salud ocupacional y de los comités obrero patronal (directivos de base), se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, que simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral, invalidez, y en general aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** La empresa firmante se compromete a garantizar la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con la Ley.

**ARTÍCULO 89 – EXÁMENES MÉDICOS:** La empresa, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberá asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

**ARTÍCULO 90 – REUBICACIÓN:** En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la EPS o de la ARL, la empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

Sintracol y las empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la superintendencia de salud y la dirección de riesgo profesionales del ministerio de trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la EPS o la ARL; 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 hubiere finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud trabajador afiliado, exponiendo a este 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 actividades prescriben.

A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el (la) responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo de la empresa, con 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 presten servicios a la empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la EPS o a la ARL respectiva, en donde se expresa las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

**ARTÍCULO 91 – TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:** Cuando por determinación de la EPS o de la ARL un trabajador sea trasladado fuera de la zona de Urabá y éste no hubiera sido hospitalizado inmediatamente o cuando la administradora del sistema general de pensiones (col pensiones o AFP) la empresa asumirá el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en dinero o en especie (a elección de la empresa), que requiera el trabajador. Adicionalmente, si por prescripción médica el trabajador requiere acompañante, el empleador sufragará los gastos de alojamiento y alimentación de éste, en un porcentaje equivalente al 100 % de los mismos.

Cuando la empresa decida cumplir con la obligación de que trata el presente artículo entregando el dinero al trabajador, las partes definen que la tasación de los gastos será la siguiente:

- ALOJAMIENTO Y ALIMENTACIÓN: SETENTA MIL PESOS (\$ 70.000) por día.
- DESPLAZAMIENTOS INTERNOS: CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 35.000) por día.

**PARAGRAFO UNO:** Cuando la empresa decida cumplir la obligación de que trata el presente artículo en especie, decidirá en dónde prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas.

El reconocimiento económico, comenzara desde el día antes de la fecha en la cual el trabajador tenga la cita médica, fuera de la zona de Urabá (este beneficio aplica siempre y cuando el trabajador viaje antes de la cita médica). El trabajador deberá entregar constancia, que viajo el día antes, deberá comunicarse con la empresa antes de viajar a una cita médica fuera de la zona de Urabá.

**PARÁGRAFO DOS:** Ésta prestación estará a cargo del empleador, mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL, EPS o AFP) respectiva.

**PARAGRAFO TRES:** Si una vez finalizado el tratamiento médico, el trabajador deba reclamar resultados de exámenes médicos, practicados fuera de la zona de Urabá, este debe notificar de forma inmediata a la empresa, para revisar el caso puntual, el trabajador deberá permanecer fuera de la zona de Urabá para reclamar personalmente los exámenes médicos y la empresa reconocerá los gastos generados conforme lo estipula el artículo 88 del presente pliego de peticiones.

**PARAGRAFO CUATRO:** Cuando el trabajador se encuentre en un tratamiento médico, fuera de la zona de Urabá La empresa asumiendo los gastos de transporte podrá regresar al trabajador al lugar de residencia, y trascurrido el tiempo enviarlo nuevamente al lugar del procedimiento médico para que continúe con el mismo, caso contrario cuando la empresa decida que el trabajador se quede en la ciudad para reclamar los exámenes médicos, la empresa deberá asumir los gastos generados durante estos días al trabajador.

**ARTICULO 92: PAGO PRIMER DIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.**

La empresa, pagara el primer día de incapacidad ocasionado por accidente de trabajo, basado en el promedio del último año laboral.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Cuando un operario se incapacite por accidente de trabajo, y haya ejecutado una labor esta le será reportada, hasta el momento de la ocurrencia del evento incapacitante, y de acuerdo con la cantidad de trabajo realizado

**PARAGRAFO UNICO:** EL COPASO Y SINTRACOL gestionará conjuntamente para que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad, cuando sea la respectiva entidad la que ordene dicho traslado.

**ARTÍCULO 93 - 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.

**ARTÍCULO 94 – FUMIGACIÓN AÉREA:** 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 funciones por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Cuando la empresa decida programar las actividades previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 durante el tiempo de fumigación aérea, se remunerará con base en el salario mínimo convencional, proporcional a las horas empleadas.

## **CAPITULO XV**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 95 - CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:** SINTRACOL y la empresa participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

**PARÁGRAFO UNO:** Las empresas remunerará los períodos en los cuales el trabajador se encuentre en capacitación, desarrollo y formación para el empleo, siempre y cuando sean remitidos por el empleador. Los períodos de que se trata los remunerará el empleador con el respectivo salario básico.

**ARTÍCULO 96 - CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** El día sábado no se entiende como día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones, si la empresa toma este día para

el computo de las vacaciones, entonces el valor devengado en este día sábado también será tenido en cuenta para liquidar el promedio dominical.

**ARTÍCULO 97 - PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de la empresa 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 quince (15) 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 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.

**ARTICULO 98: FIESTA DIA DE LOS NIÑOS:** El departamento de bienestar social de la empresa, en coordinación con SINTRACOL, promoverá anualmente la celebración del día del niño, dicha celebración se hará preferiblemente el día 27 de abril, fecha en la que se celebra a nivel nacional el día del niño.

Los costos que ocasione este evento serán cubiertos por la empresa en su totalidad.

**ARTÍCULO 99 - AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN:** La Empresa concederá por una sola vez a los trabajadores un auxilio sindical equivalente a la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000) por la firma de la presente convención, a los trabajadores que se encuentren vinculado laboralmente, a la empresa y afiliados a SINTRACOL en el momento de la firma de la convención colectiva de trabajo.

**ARTICULO 100: CORECCION DE ERRORES DE REDACION O INCORPORACION:** en el evento que, por cualquier motivo ajeno a la voluntad de las partes, la presente convención colectiva de trabajo presente cualquier error en la redacción en los valores o en los precios de las labores, estos podrán ser corregidos en cualquier tiempo para ello simplemente faltara la demostración del mismo.

**ARTICULO 101: LECTURA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:** con el propósito de facilitar que los representantes de sintracol efectúe la lectura y explicación de la convención colectiva de trabajo, las empresas concederán a los trabajadores un día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores este permiso se imputará al cumplimiento de las horas destinadas exclusiva establecida en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

**ARTICULO 102: INFORMACION AVANCES DE LOS COMPROMISOS SOCIALES Y EVALUACION DE LAS RELACIONES LABORALES:** En el mes de abril de cada año, la empresa y sintracol convocaran a la realización de un foro, en el cual evaluaran las situación de la actividad, los problemas del sector y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por la empresa y por la

organización sindical en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

En el mes de octubre de cada año la empresa convocará a reunión con la junta nacional de sintracol y los presidentes de cada subdirectiva esta reunión se realizará en la zona de Urabá con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales y el cumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo.

**PARRAGRFO UNO:** augura entregara a cada trabajador en la zona de Urabá un ejemplar de la presente convención colectiva de trabajo sin ningún costo.

## CAPÍTULO XVI

### VIGENCIA


**ARTÍCULO 103 - VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN:** La vigencia de la presente convención colectiva será de dos (2) años contados desde el día 25 de noviembre del 2018 al 25 de noviembre del 2020

El primer año estará comprendido entre el día 25 mes noviembre del año 2018 hasta 25 de noviembre del 2019 y el segundo año comprende desde 25 de noviembre del 2019 hasta el 25 de noviembre del 2020

**ARTÍCULO 104 - MODIFICACION Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:** La convención colectiva de trabajo solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la empresa de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

**ARTÍCULO 105 - FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:** La presente Convención Colectiva de Trabajo soluciona definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINTRACOL presentó a la empresa en la fecha relacionada en el acta de instalación.

### Atentamente

  
Guáimer Alonso escobar  
Presidente turbo

  
William José Pérez Betancur  
secretario turbo



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"

Filial de FENSUAGRO-CUT  
NIT. 900625766-0



LISTADO DE ASISTENCIA TRABAJADOR QUE APRUEBA  
LA LECTURA DEL PLIEGO DE PETICIONES DE SINTRACOL

N°	NOMBRE APELLIDOS	IDENTIFICACION	FIRMA
1	Marivel RAMON Genes A	6.887.156	
2			
3			
5			
6			
7			
8			
9			
10			







GOBIERNO DE COLOMBIA

MINTRABAJO

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SI2018720504500000304
		<b>Fecha</b>	2018-11-19 10:55:34 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
<b>Anexos</b>	1	<b>Folios</b>	56
COR08SI2018720504500000304			

Apartadó, 19 de noviembre de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

104

**MEMORANDO**

**PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ**  
**COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL**  
 Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo  
 Bogotá - Colombia

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

Referencia: Deposito de Convención Colectiva.

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA**; realizada por la señora Paola Andrea Arteaga Piedrahita, en calidad de apoderada la empresa ALBERTO CEREN VILLORINA (Finca Vayan Viendo) y la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia (SINTRACOL), documento signado por la señora Paola Andrea Arteaga Piedrahita, en calidad de apoderada la empresa

Atentamente

**NASLY MENA CUESTA**  
 Inspectora de Trabajo y Seguridad Social


Folios: cincuenta y seis(56)  
 Elaboró: Nasly Mena  
 Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

**Oficina Especial de Uraba**  
 Dirección: Carrera 101 No. 96-48  
 Pisos 2, B/ El Amparo  
 Teléfonos 8280986

Línea nacional gratuita  
 018000 112518  
 Celular  
 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



207552

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

Dirección Territorial de Urabá  
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta

Número 028

<b>CIUDAD:</b>	Apartadó	<b>FECHA:</b>	19	11	2018	<b>HORA</b>	10:17 a.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHITA		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	1.152.442.765 de Medellín		
<b>CALIDAD</b>	Apoderada		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Carrera 14 N° 102 – 16, Oficina 301, Edificio Invercepa N° 1 – Municipio de Turbo		
<b>No. TELÉFONO</b>	3006100533	<b>Correo Electrónico</b>	fvayanviendo@vayanviendo.com.co

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	ALBERTO CEREN VILLORINA (FINCA VAYAN VIENDO)					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA (SINTRACOL)					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	4/11/2018 – 3/11/2021					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	43	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		56		

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 da la Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.**

Nasly Mena Cuesta

(Nombre y firma) /  
 Inspector de Trabajo ( ) de ( )

Paola Andrea Arteaga Piedrahita

(Nombre y firma) /  
 El Depositante

Apartadó, 16 de noviembre de 2018

	<b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado	11EE201872050450000896
		Fecha	2018-11-16 03:42:33 pm
Remitente	EMPRESA ALBERTO CEREN VILLORINA FINCA VAYAN VIENDO		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	0	Folios	56
			
COR11EE201872050450000896			

SEÑORES:

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**OFICINA ESPECIAL DE URABÁ**  
E. S. D.

**ASUNTO: DEPÓSITO CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHÍTA, identificada con Cédula de Ciudadanía número 1.152.442.765 de Medellín y portadora de la Tarjeta Profesional número 240.056 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, respetuosamente me permito hacer depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ALBERTO CERÉN VILLORINA - PROPIETARIO DE FINCA VAYAN VIENDO; Y, LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRACOL, suscrita el 04 de noviembre de 2018 en Turbo (Antioquia), vigente desde el 04 de noviembre de 2018 hasta el 03 de noviembre del 2021.

Atentamente,



**PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHÍTA**

C.c. 1.152.442.765 de Medellín

T.P. 240.056 expedida por el C. S. de la J.

-CORREO- FUAYANVIENDO@VAYANVIENDO.COM.CO  
- DIRECCIÓN FINCA VAYAN VIENDO TURBO  
- C.C - 71588103  
- BENEFICIARIOS - 43  
- TELEFONO - 3006700533

Apartadó, 16 de noviembre de 2018

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EE201872050450000896
Fecha	2018-11-16 03:42:33 pm
Remitente	EMPRESA ALBERTO CEREN VILLORINA FINCA VAYAN VIENDO
Destinatario	Sede O.E. URABÁ APARTADÓ
Departamento	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Anexos	0
	Folios 56
	
COR11EE201872050450000896	

SEÑORES:

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**OFICINA ESPECIAL DE URABÁ**  
E. S. D.

**ASUNTO:** APORTE ACTA INICIO DE ETAPA DE ARREGLO DICRECTO


PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHÍTA, identificada con Cédula de Ciudadanía número 1.152.442.765 de Medellín y portadora de la Tarjeta Profesional número 240.056 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, respetuosamente me permito aportar a su Despacho Acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada el 16 de octubre de 2018 dentro de la negociación colectiva suscitada por el pliego de peticiones elevado por la Organización Sindical SINTRACOL a la Empresa ALBERTO CERÉN VILLORINA – FINCA VAYAN VIENDO.

Atentamente,



---

**PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHÍTA**  
C.c. 1.152.442.765 de Medellín  
T.P. 240.056 expedida por el C. S. de la J.

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500000896
		Fecha	2018-11-16 03:42:33 pm
Re	itante	EMPRESA ALBERTO CEREN VILLORINA FINCA VAYAN VIENDO	
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	0	Folios	56
 COR11EE2018720504500000896			

## ACTA DE INSTALACIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA

PLIEGO DE PETICIONES ELEVADO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL" AL PROPIETARIO DE LA FINCA "VAYAN VIENDO"

Siendo las 08:57 minutos del dieciséis (16) de octubre de 2018, en el salón de reuniones del Edificio Dámasc Cerén de Turbo (Ant.), se encuentran reunidos, por parte de "SINTRACOL":

- ✓ RICHARD MONTERROSA, Presidente Junta Directiva Nacional.
- ✓ CARLOS NETOLIO SANTACRUZ, Fiscal Junta Directiva Nacional.
- ✓ WILMAR ESCOBAR, Presidente Junta Seccional Turbo.
- ✓ FREDY HUMBERTO CUESTA: Bienestar Área de la Salud. Junta Directiva Nacional.
- ✓ EDWIN RIVERO, Negociador.
- ✓ ORLANDO CAVADÍA, Directivo de base.

Y, por parte de Finca "Vayan Viendo":

- ✓ CARLOS SERÉN ESCOBAR, Negociador.
- ✓ EDWIN PEÑALOSA GRACIA, Administrador Finca.
- ✓ PAOLA ARTEAGA PIEDRAHÍTA, Asesora jurídica externa.

En la reunión se siguió el siguiente orden:

1. Instalación de etapa de conversaciones directas. Se hace presentación de las personas negociadoras por cada una de las partes.
2. Se define que los negociadores principales por parte de "SINTRACOL", serán: Así mismo, los asesores para la negociación por parte de "SINTRACOL" serán:
  - ✓ EDWIN RIVERO, Negociador principal.
  - ✓ ORLANDO CAVADÍA, Negociador suplente (ante la ausencia del principal).
  - ✓ RICHARD MONTERROSA, Negociador.
  - ✓ WILMER ESCOBAR, Negociador.
  - ✓ FREDY HUMBERTO CUESTA, Asesor.
  - ✓ CARLOS SANTACRUZ, Negociador suplente (ante la ausencia de uno de los negociadores principales).




3. Se define que los negociadores principales por parte de "Vayan Viendo", serán: Así mismo, los asesores para la negociación por parte de "Vayan Viendo" serán:

- ✓ CARLOS SERÉN ESCOBAR, Negociador.
- ✓ EDWIN PEÑALOSA GRACIA, Negociador.
- ✓ PAOLA ARTEAGA PIEDRAHÍTA Y LUIS CARLOS FERRER, Asesores.
- ✓ GUILLERMO CERÉN VILLORINA, Negociador suplente (ante la ausencia de uno de los negociadores principales).

4. Los negociadores y asesores de negociación podrán variar en cualquier momento, desde que con ello no se afecte el curso normal de la negociación. Se define que nunca habrán más de cuatro (04) negociadores y asesores en total y al tiempo en las reuniones, por cada una de las partes.

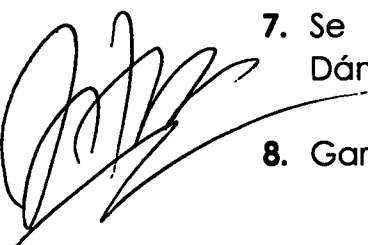
5. Fijación de extremos de las conversaciones. Las conversaciones inician el dieciséis (16) de octubre de 2018, y concluirán el día cuatro (4) de noviembre del mismo año.

6. Organización de agenda de negociación. Se tendrán como días de negociación los siguientes:

- i. 16 de octubre de 2.018, 8:30 a.m. [Se acuerda que en esta fecha, de manera excepcional, ambos trabajadores (Orlando Cavadía, Edwin Rivero) estarán en la mesa de negociación].
- ii. 18 de octubre del 2.018, 8:30 a.m.
- iii. 22 de octubre de 2.018, 8:30 a.m.
- iv. 25 de octubre del 2.018, 8:30 a.m. [Se acuerda que en esta fecha, de manera excepcional, ambos trabajadores (Orlando Cavadía, Edwin Rivero) estarán en la mesa de negociación].
- v. 29 de octubre de 2.018, 8:30 a.m.

7. Se define que el lugar de reuniones es y seguirá siendo Edificio Dámasc Cerén de Turbo (Ant.).

8. Garantías económicas de la negociación:



**A. PERMISOS REMUNERADOS:** Habrá un permiso remunerado para el (o los) trabajador (es) que participen de la negociación colectiva, pagado conforme al promedio del último año, el día en que asista (n) a las reuniones programadas, conforme a la presente agenda.

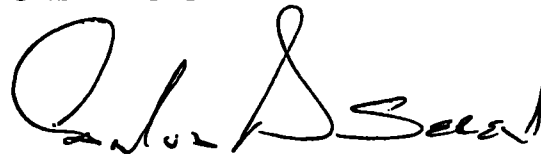
**B. VIÁTICOS:** Se pacta que se la empresa le entregará a la comisión negociadora una suma **ÚNICA** durante toda la negociación equivalente a \$ 1'700.000, pagadera el 26 de octubre de 2018, mediante consignación en la cuenta bancaria de SINTRACOL.

En constancia de lo anterior, firman los asistentes a la reunión, siendo las 12:00 de la tarde, del 16 de octubre del 2018.

  
RICHARD MONTERROSA

  
ORLANDO CAVADÍA

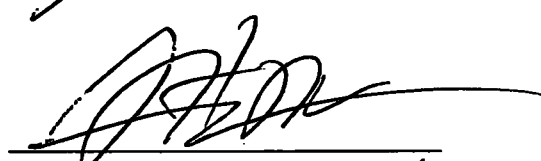
  
CARLOS NETOLIO SANTACRUZ

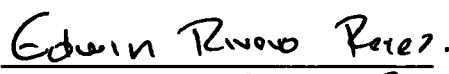
  
CARLOS SERÉN ESCOBAR  
0431267.

  
WILMAR ESCOBAR

  
EDWIN PEÑALOSA GRACIA

  
FREDY HUMBERTO CUESTA

  
PAOLA ARTEAGA PIEDRAHÍTA  
C.C. 1'152.442.765.  
T.P. 240.056.

  
EDWIN RIVERO 71351112





MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500000896
	Fecha	2018-11-16 03:42:33 pm
Remitente	EMPRESA ALBERTO CEREN VILLORINA FINCA VAYAN VIENDO	
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2018  
Alberto Cerén Villorina



COR11EE2018720504500000896

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE  
EL EMPLEADOR ALBERTO CERÉN VILLORINA, PROPIETARIO DE  
FINCA VAYAN VIENDO, Y EL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"**

En el municipio de Turbo (Ant.), el día cuatro (04) de noviembre de 2018, en las instalaciones del Edificio Dámasa-Cerén (Auditorio), se firmó la presente Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL" y el empleador Alberto Cerén Villorina – Finca Vayan Viendo.

El Sindicato estuvo representado por los señores: Richar Monterrosa, Edwin Rivero, Orlando Cavadía, Guilmer Escobar y Fredy Humberto Cuesta.

La empresa estuvo representada por los señores: Guillermo Cerén Villorina, Carlos Serén Escobar, Edwin Peñalosa Gracia, Paola Andrea Arteaga Piedrahíta y Luis Carlos Ferrer Orozco.

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones laborales entre el empleador Alberto Cerén Villorina – Finca Vayan Viendo y sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia -SINTRACOL-.

**PREÁMBULO**

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

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia  
"SINTRACOL"

de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.

2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.

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

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los directivos de base y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria, sin perjuicio del derecho a la intimidad y el habeas data.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la

2 



industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, SINTRACOL y los trabajadores, como corresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso de que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el

trabajo de menores.

13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia, se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.
18. Entienden las partes que constituye un propósito común establecer mecanismos de control y seguimiento para el buen desarrollo del trabajo, relacionados con la evaluación de los índices de los precios del consumidor de la Subregión de Urabá.

## CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a SINTRACOL que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa, en los términos de la legislación laboral colombiana. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concorra 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.

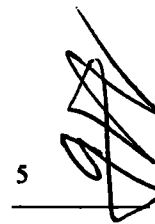
La convención colectiva contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma y constituye el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y SINTRACOL.

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 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.

## PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

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

5 



## DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN

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

Los empresarios y SINTRACOL reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

## COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

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

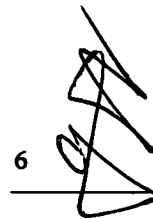
Por SINTRACOL: Dos (2) representantes de la organización sindical con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

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

## LA COMISIÓN TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES GENERALES:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas que mejoren la productividad y la competitividad de la empresa.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a la demanda que presente el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las

6



relaciones institucionales con el Estado, en temas de mutuo beneficio para las partes.

4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en Sindical y las empresas o fincas correspondientes.
5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá.
6. Realizar una verificación de las medidas totales y parciales (por lotes) de la Finca Vayan Viendo.
7. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona Urabá.

**TOMA DE DECISIONES:**


La Comisión de verificación y seguimiento convencional tomará sus decisiones por mayoría.

**SANCIONES:**

En el evento que el Sindicato considere que una empresa ha violado la Convención Colectiva de Trabajo, éste realizará las acciones legales pertinentes y las intervenciones directas ante el respectivo empleador, sin perjuicio del derecho que le asiste a cada una de las partes involucradas de acudir a las instancias judiciales o administrativas respectivas.

**REUNIONES:**

La comisión de verificación y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. Dentro del término señalado, cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la Comisión de que se trata. En forma extraordinaria, la comisión de verificación convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes, dentro de la semana siguiente a la fecha de la convocatoria.

7 



**CAPÍTULO I**  
**RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES**

**ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO SINDICAL:** La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, con constancia de radicado No. 32934 del 25 de febrero de 2.013 y personería jurídica No. 049 otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRACOL.

**ARTÍCULO 2 - GARANTÍAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la Convención, la Empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la Organización Sindical, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
2. La Empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.
3. La Empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los



términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

## CAPÍTULO II PERMISOS SINDICALES

**ARTÍCULO 3 - PERMISOS PARA LOS DIRECTIVOS DE BASE:** Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores Directivos de Base en cumplimiento de las funciones definidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa les concederá un (1) día de permiso remunerado a la semana, no acumulable de una semana a otra, de acuerdo a la tabla establecida así:

HECTÁREAS	Nº DE PERMISOS
0 - 70	1 día por semana, para uno (1) de los directivos de base.
Más de 70	1 día por semana, para los dos (2) directivos de base.

La remuneración se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de este que sea expedida por el sindicato, misma que debe ser aportada el día laboral siguiente a aquel en que hizo uso del permiso.

**PARÁGRAFO UNO:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá a los directivos de base que hagan uso del permiso descrito en éste artículo, la suma de DIECINUEVE MIL PESOS (\$ 19.000), por concepto de viáticos de transporte. Misma cifra que se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 01 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2019.

**PARÁGRAFO DOS:** En el evento en que la Finca Vayan Viendo alcance más de 70 hectáreas, se aclara que durante los días de embarque los directivos

de base no podrán hacer uso simultáneo del permiso de que trata éste artículo.

#### **ARTÍCULO 4: PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS**

La empresa, para asistencia a cursos, cursillos, congresos, seminarios, asambleas de delegados municipales o nacionales y en general para los demás eventos sindicales y cooperativos dará treinta (30) días de permiso por año de vigencia, no acumulables de un año a otro.

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

**PARÁGRAFO UNO:** Incluido el permiso de que trata el artículo anterior, los permisos no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajador(es), excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de la Finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

**PARÁGRAFO DOS:** Para la utilización de estos permisos el sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior una semana, indicando expresamente a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

**PARÁGRAFO TRES:** La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores directivos de base, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

**ARTÍCULO 5 - LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y SECCIONALES DE SINTRACOL EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:** La empresa concederá hasta 85 días anuales de permiso NO remunerado para UN (1) trabajador a su servicio que resulte elegido como miembro de la Junta Directiva Nacional o Seccionales de SINTRACOL.

Dichos días de permiso se concederán de la siguiente forma: Siete (7) días de permiso continuos o discontinuos cada mes, no acumulables de un mes a otro.

**PARÁGRAFO UNO:** Cuando de manera excepcional el trabajador miembro de la Junta Directiva Nacional o Seccionales de SINTRACOL, para cubrimiento de eventos de la organización sindical requiera hacer uso de su permiso por más de 7 días continuos, podrá hacer solicitud a la empresa con una antelación mínima de 15 días de que se acumulen hasta 14 días de permiso en un solo mes, clarificando que en el mes anterior o en el mes siguiente, no podrá hacer uso de los permisos que se acumularon.

**PARÁGRAFO DOS:** Nunca habrá más de un trabajador de la empresa ocupando un cargo en Junta Directiva Nacional y Seccionales de SINTRACOL disfrutando de la licencia aquí relacionada.

**ARTÍCULO 6 - AUXILIO A SINTRACOL:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a SINTRACOL un auxilio de cinco pesos (\$ 5) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

**ARTÍCULO 7 - DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** La Empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos SINDICALES en los siguientes términos:

- a) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- b) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados y/o entregados a la Tesorería de la Junta Seccional de SINTRACOL, a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas.

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

**PARÁGRAFO DOS:** 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 constituido al que el trabajador se encuentre afiliado, prestamos de calamidad doméstica, préstamos otorgados por el fondo rotatorio y consumo de casino o alimentación.

**PARÁGRAFO TRES:** La Empresa deberá remitir catorcenalmente a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINTRACOL la relación

detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

### **CAPÍTULO III DIRECTIVO DE BASE**

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

- La comisión estará integrada por dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del Directivo de base cuando estuvieren reemplazando al principal.
- Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.
- Serán funciones del directivo de base las siguientes:
  - 1) Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
  - 2) Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
  - 3) Asistir a los trabajadores miembros del Sindicato cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

- 4) Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones respetuosas para obtener mejoras en la productividad, en calidad y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales, sin que se discriminen los trabajadores por su condición filosófica, religiosa, política, sindical o de género.
- 5) Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
- 6) Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas y además velará por el pago del subsidio de incapacidades sea por parte de la EPS, ARL, o AFP.
- 7) Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa, y vigilar que estos actos no constituyan persecución de ninguna índole; el trabajador recibirá la remuneración conveniente, por principio de favorabilidad.

14



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

**ARTÍCULO 9 - DESPIDO DE DIRECTIVO DE BASE:** Con todo, en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del Directivo de Base, cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de las autoridades jurisdiccionales.

**CAPÍTULO IV**  
**PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 10: DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:** En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos:

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

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

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

Antes de aplicar 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 7º del decreto 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros directivos de base.



2. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro del directivo de base, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la Comisión de Quejas y Reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la Junta Directiva principal o Sub-directiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el





Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Directivo de base, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente

6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición de este.
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.

11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo (Lunes a viernes).
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, o no asistiera a laborar por cualquier razón, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

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

**ARTÍCULO 11:** La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes (empresa y directivos de base), sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

**CAPÍTULO V**  
**TABLA INDEMNIZATORIA**

**ARTÍCULO 12 – INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la tabla de indemnización por despido injusto será la que a continuación se establece, la cual sustituye a la Ley laboral:

- a. Cuando el tiempo de servicio continuo fuere igual o menor a tres (3) meses se pagará la indemnización legal.
- b. Cuando el tiempo de servicio continuo sea mayor a tres (3) meses y menor a un (1) año, se pagará una indemnización equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario.
- c. Cuando el tiempo de servicio continuo sea igual o mayor a un (1) año y menor a cinco (5) años, se pagará una indemnización equivalente a veinte (20) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción, adicional a los cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año.
- d. Cuando el tiempo de servicio continuo sea igual o mayor a cinco (5) años y menor a diez (10) años, se pagará una indemnización equivalente a veinticinco (25) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción, adicional a los cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año.
- e. Cuando el tiempo de servicio continuo sea igual o mayor a diez (10) años, se pagará una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción, adicional a los cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año.

**ARTÍCULO 13 – INDEMNIZACIÓN DIRECTIVO DE BASE:** Cuando en la empresa se tome la decisión de despedir a un trabajador miembro de la directiva de base sin que medie justa causa, se le reconocerá una indemnización

igual a la descrita en la anterior tabla (conforme a su tiempo de servicio), más cinco (5) días de salario adicionales.

## CAPÍTULO VI SISTEMA DE CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 14 - SISTEMA DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, no podrá prorrogarse en más de tres (3) oportunidades el contrato a término fijo. En consecuencia, al vencimiento de la tercera (3º) prórroga el contrato se entenderá automáticamente a término indefinido.

**ARTÍCULO 15 – COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente convención, la empresa dará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca.

**ARTÍCULO 16 – SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** Para la realización de labores de construcción y mantenimiento de canales con pala; la recolección de nylon y plásticos; las siembras nuevas y subsolar, la empresa podrá celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan como objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios. La empresa será garante de que los 3º contratistas paguen a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el Sistema General de Seguridad Social, así como el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio en la finca Vayan Viendo.

**ARTÍCULO 17: 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.

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, estos no podrán ser discriminados en razón de su edad.

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** SINTRACOL y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las empresas y SINTRACOL, a través del Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este Acuerdo.

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.

**ARTÍCULO 18 - MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:** A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la empresa y SINTRACOL adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA tendientes a que se intensifique los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

**ARTÍCULO 19 - LIBRETA MILITAR:** No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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

**ARTÍCULO 20 - SOBRE CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y ELECCIÓN DE APRENDICES:** La empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores, para la celebración de contratos de aprendizaje encaminados a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que éste cursa tenga relación y aplicación directa en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarle al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje, deberán ser impartidas por una entidad de formación reconocida por el SENA para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** El trabajador o el candidato aprendiz, deberá informar a la empresa su voluntad expresa de ejercer su práctica en la finca.

## CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 21 - JORNADA DE TRABAJO:** La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa así: lunes a jueves diez (10) horas y el viernes ocho (8), de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

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

**PARÁGRAFO DOS:** Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los sábados o domingos y este en la respectiva semana ya hubiere laborado cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

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

**ARTÍCULO 22 - PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS SÁBADOS:**  
Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado o 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 concretará la solución con SINTRACOL.

**PARÁGRAFO UNO:** La empresa no descontará, para efectos de liquidación de cesantías, vacaciones, prima de servicios, sábados, festivos y dominicales, los permisos concedidos a dichos trabajadores.

**PARÁGRAFO DOS:** El trabajador deberá certificar de manera oportuna su vinculación con la entidad educativa y, además, que su horario académico incluye el sábado.

**ARTÍCULO 23 – ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE CAPACITACIÓN:** Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de (48) horas semanales y la empresa se encuentre en las condiciones descritas de la norma citada, ésta otorgará 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 la presente convención, éste tiempo será remunerado con base al salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

Conforme al Decreto 1127 de 1992, éstas horas de destinación exclusiva podrán acumularse por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual la empresa solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales de estudios que presten el respectivo servicio.

24

---

La empresa concertará periódicamente con el Directivo de Base, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata éste artículo, se realizarán sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. SINTRACOL podrá hacer sugerencias en la planeación de dichas actividades.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, tratándose de los miembros Directivos de Base, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana, no se descontará para determinar el cumplimiento de la Jornada Máxima Semanal.





## CAPÍTULO VIII SISTEMA DE REMUNERACIÓN

**ARTÍCULO 24 - SISTEMA DE REMUNERACIÓN:** Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral, 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.

En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se consideran incorporados los eventuales recargos por trabajo nocturno o de horas extras.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

**ARTÍCULO 25 – SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, los oficios de bodeguero, celador y jardinero se remunerarán con el Salario Mínimo Convencional establecido para cada periodo de vigencia convencional.

**ARTÍCULO 26 – CABLERO:** La labor de cableero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento preventivo y correctivo a toda la red de cable-vías de la finca, tales como: cambio de torres, chanelas, ganchos, reparación de curvas, placas pequeñas, cambio de tornillos, y en general, todo lo inherente a la reparación y mantenimiento de cable-vía.

Esta labor se remunerará a CUATRO MIL QUINIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (\$ 4.563) la hora, cada vez que el operario ejerza la labor, para el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 01 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2019.

**ARTÍCULO 27 – BARCADILLERO:** Durante los días en que de manera excepcional un trabajador participe en la planta de empacadora ejecutando la labor de barcadillero, será remunerado con el salario promedio devengado por el personal del contrato de caja integral durante el respectivo día.

**ARTÍCULO 28 – EVALUACIÓN DE LABORES DE CAMPO Y SIGATOKA:** Ésta labor se remunerará a TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS (\$ 38.955) el día laboral de 10 horas, cada vez que se requiera.

**ARTÍCULO 29 – ARREGLO DE PALLET:** Cuando hubiere que arreglar pallets en el embarcadero y se requiera de uno o más trabajadores, la empresa les pagará el servicio y además les suministrará transporte de ida y regreso a su lugar de residencia.

**ARTÍCULO 30 – FALTANTES DE NÓMINA:** Corresponde a la empresa la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo con el periodo regulador de pago adoptado por la empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento de efectuar el pago del salario, se presenten faltantes por no haber sido incluido en éste todos los

conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo de pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente reclamación escrita dirigida a la administración a más tardar dentro de la semana siguiente a aquella en que recibió el pago, para que la empresa proceda a realizar el reajuste del salario y los reajustes a remuneración de los descansos obligatorios, si a ello hubiere lugar, en la catorcena siguiente.

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.

## CAPÍTULO IX RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCIÓN

**ARTÍCULO 31 - SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN:** Para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario básico convencional será equivalente a la suma de TRES MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS LA HORA (\$ 3.450 la hora).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para el segundo año de vigencia convencional, el salario básico convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 01 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2019.

**ARTÍCULO 32 - PAGO DE ATRASOS EN LABORES:** Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

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

En las labores de Desmache y fumigación de malezas, los atrasos se pagarán en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de ciclo.

Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extra temporáneamente.

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

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

## CAPÍTULO X CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA

**ARTÍCULO 33 - CAJA INTEGRAL EXPORTADA:** Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (pallets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, saca rechazos del tanque desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante,

aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de esta, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada".

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

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 con 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.

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

**PARÁGRAFO UNO:** El contrato de caja integral para tipos de embarque de pesos superiores o inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb), se

remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb), para cada tipo de embarque.

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

30



**ARTÍCULO 34 - DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS DE EMBARQUE ESPECIAL:** Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos paletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos paletizada.

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

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

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

En el evento en que resultará un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, la Comisión de Verificación Convencional, en armonía con el concepto técnico de la comercializadora, revisará si el mismo debe o no ser incluido como especial.

**ARTÍCULO 35 - LIQUIDACIÓN CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2). La cantidad de cajas exportadas en una bi semana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2).

**ARTÍCULO 36 - MERCADO NACIONAL:** Cuando se efectúe la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg., se remunerará con una suma equivalente al 55% del valor establecido para la fruta Premium o proporcional al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

**ARTÍCULO 37 - RECHAZO DE CAJAS:** Cuando se presenten rechazos de cajas se realizará la correspondiente verificación de las causas o motivos de este, para hacer las correcciones necesarias a las áreas donde sea detectada la debilidad.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** La empresa pagará a los trabajadores vinculados a corte y empaque (caja integral) las cajas rechazadas por cualquier índole, al precio al que se pagan las cajas de mercado nacional (55 %).

**ARTÍCULO 38 - HOMBRE BROCHA:** Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" se pagará al salario promedio del embarque del día.

**ARTÍCULO 39 - VALOR DE LA REMUNERACIÓN DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO:** Para el primer periodo de vigencia de la convención, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo serán los siguientes:

LABOR	UNIDAD	PRECIO	DESCRIPCION
METIDA DE YUMBOLON	RACIMO	\$ 172	
AMARRE	HECTÁREA	\$ 7.290	UNA VUELTA SEMANAL
APERTURA BOLSA DE EMPAQUE	UNIDAD	\$ 11	DE ACUERDO CON EL EMBARQUE
ASEO GENERAL Y ASEO EMPACADORA	UNIDAD	\$ 191.119	UNA VEZ POR SEMANA, MAXIMO TRES OPERARIOS, INCLUYE PLANTA DE RECIRCULACIÓN
BOTADA DE CORONAS	SEMANA	\$ 24.263	SE REALIZA SEMANALMENTE.
BOTADA DE RACHAZO POR CAJA ELABORADA	HORA	\$ 3.450	
BOTADA VASTAGO	UNIDAD	\$ 39	SEMAMAL
CABLERO	HORA	\$ 4.563	CADA VEZ QUE EJERZA LA LABOR
CAJA ESPECIAL 20 KILOS	CAJA	\$ 1.794	
CASIQUEO FERTILIZACION EDAFICA	HECTAREA	\$ 16.138	3266
CHAPEO DE CONEJOS	HORA	\$ 3.450	
CHAPEO PLANTACION	HECTAREAS	\$ 84.588	
CHAPEO PLANTILLA	HECTAREA	\$ 71.454	
CIRUGIA	HECTAREA	\$ 7.234	UNA VUELTA SEMANAL
CONSTRUCCION CUNETAS 45 PLAN C	METRO	\$ 1.429	



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** | 2018  
**Alberto Cerén Villorina – Finca Vayan Viendo** | 2020

CONSTRUCCION CUNETAS 2 PALADAS	METRO	\$ 779	
DESCARGUE ABONO	BULTO	\$ 198	DEBIDAMENTE ORGANIZADOS
DESCARGUE DE CARTON	UNIDAD	\$ 11	LA UNIDAD COMPRENDE, BASE, TAPA, DIVISION
DESCARGUE DE INSUMOS		\$ 22.260	
DESCARGUE ESQUINEROS	UNIDAD	\$ 4,2	
DEFLORE CON DESDEDE	HECTAREA	\$ 3.839	DOS VUELTAS POR SEMANA
DESGUASQUE	HECTAREA	\$ 23.818	
DESHOJE	HECTAREA	\$ 4.062	UNA VUELTA SEMANAL
DESMACHE CON PALIN	HECTAREA	\$ 41.181	CADA SEIS SEMANAS LIBRES (6,475)
DESMACHE PLANTILLA PALIN	HECTAREA	\$ 71.454	
EMBARQUE NACIONAL	CAJA	\$ 860	
EMBOLSE	HECTAREA	\$ 4.563	DOS VUELTAS POR SEMANA
EMPAQUE 20 KILOS	CAJA	\$ 1.533	
ENGRASE CABLE	METRO	\$ 11	CADA CUATRO SEMANAS
EVALUACION LABORES DE CAMPO SIGATOKA	DIA	\$ 38.955	CUANDO LA EMPRESA LO AMERITE
FERTILIZACION GALLINAZA 1K		\$ 1.786	
FERTILIZACION GALLINAZA 2K		\$ 1.190	
FERTILIZACION SOLIDA - 90 G	BULTO	\$ 5.676	SE RETIRA LA HOJA VERDE
FERTILIZACION SOLIDA + 90 G	BULTO	\$ 5.676	SE RETIRA LA HOJA VERDE
FERTILIZACION FOLIAR BOMBA DE ESPALDA	HECTAREA	\$ 11.909	
FERTILIZACION FOLIAR MOTOR DE ESPALDA	HECTAREA	\$ 9.527	
FUGMIGACION CON MOTOR DE ESPALDA	DIA	\$ 38.955	CADA VEZ QUE SE REQUIERA
FUGMIGACION DE MALEZAS	HECTAREA	\$ 15.136	CADA SEIS SEMANAS LIBRES
GUADAÑA PLANTILLA		\$ 35.727	
GUANTELETE	RACIMO	\$ 172	
HECHURA DE ESCALERA	UNIDAD	\$ 22.260	
HECHURA DE NUDO EN LA BOLSA DEL RACIMO	HECTAREA	\$ 422	

33

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** | 2018  
**Alberto Cerén Villorina - Finca Vayan Viendo** | 2020

HECHURA DE SANGRIAS	MT, LINEAL	\$ 1.391	
HOMBRE BROCHA	DIA	\$ -	PROMEDIO EMBARQUE
LABORES VARIAS BASICO	HORA	\$ 3.450	CUANDO SE REQUIERA
LAVADA DE GRARRUCHAS	UNIDAD	\$ 201	SEMANTAL
LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT,LINEAL	\$ 20,6	CADA SEIS SEMANAS
LIMPIA CANAL SEGUNDARIO	MT, LINEAL	\$ 16,4	CADA SEIS SEMANAS
LIMPIA CANAL TERCARIO	MT, LINEAL	\$ 13,0	CADA SEIS SEMANAS
LIMPIA PLAN CON PALA	METRO	\$ 178,6	
LIMPIA PLAN CUNETA		\$ 119,1	
METIDA DE TACOS	UNIDAD	\$ 17,9	LOS QUE EXIJA COMERCIALIZADORA
PEGADA DE CAJAS	UNIDAD	\$ 51,2	
PREASEO	HORA	\$ 3.450,3	DIARIAMENTE, AL # DE PERSONAS QUE PARTICIPEN EN LA LABOR
PROTECCION DE FRUTA Y DESVIO	HECTAREA	\$ 2.617	UNA VUELTA SEMANTAL
REALCE PLANTILLA		\$ 6.550	
REAMARRE	HECTAREA	\$ 1.600	UNA VUELTA SEMANTAL
RECAVA 1 PALADA	METRO	\$ 550	CANAL PRIMARIO
RECAVA 1 PALADA	METRO	\$ 550	CANAL SEGUNDARIO
RECAVA 1 PALADA	METRO	\$ 481	CANAL TERCARIO
RECAVA 2 PALADAS	METRO	\$ 880	CANAL PRIMARIO
RECAVA 2 PALADAS	METRO	\$ 880	CANAL SEGUNDARIO
RECAVA 2 PALADAS	METRO	\$ 792	CANAL TERCARIO
RECAVA 2 PALADAS CON REGADA DE TIERRA	METRO	\$ 1.131	CANAL PRIMARIO
RECAVA 2 PALADAS CON REGADA DE TIERRA	METRO	\$ 1.131	CANAL SEGUNDARIO
RECAVA 2 PALADAS CON REGADA DE TIERRA	METRO	\$ 1.043	CANAL TERCARIO
RECAVA 3 PALADAS	METRO	\$ 1.056	CANAL PRIMARIO
RECAVA 3 PALADAS	METRO	\$ 1.056	CANAL SEGUNDARIO
RECAVA 3 PALADAS	METRO	\$ 968	CANAL TERCARIO
RECAVA 3 PALADAS CON REGADA DE TIERRA	METRO	\$ 1.307	CANAL PRIMARIO
RECAVA 3 PALADAS CON REGADA DE TIERRA	METRO	\$ 1.307	CANAL SEGUNDARIO
RECAVA 3 PALADAS CON REGADA DE TIERRA	METRO	\$ 1.219	CANAL TERCARIO
RECIEMBRA CABECITA	UNIDAD	\$ 588	SEGÚN CRITERIO ADMÓN.
RECIEMBRA CABEZA TORO	UNIDAD	\$ 1.254	SI SE TRANSPORTA MAS DE 100 MTS, SE PAGARÁ \$ 162 MÁS POR UNIDAD
RECOLECCION NYLON	KILO	\$ 400	CUANDO SE REQUIERA
REGADA DE AGUA		\$ 34.503	

34

PLANTILLA			
REPIQUE DE MATAS CAIDAS	HORA	\$ 3.450	UNA VUELTA SEMANAL
RUPTURA Y AMPLIACION DE CANAL SEGUNDARIO	MT, LINEAL	\$ 2.003	
RUPTURA Y AMPLIACION DE CANAL PRIMARIO	MT, LINEAL	\$ 2.782	
RUPTURA Y AMPLIACION DE CANAL TERCARIO	MT, LINEAL	\$ 1.613	
SACADA DE DERRUMBES		\$ 1.786	
SIEMBRA MERISTEMO	UNIDAD	\$ 381,8	TRANSPORTE \$ 92 POR UNIDAD
SURTIDA DE CARTÓN		\$ -	LA REALIZA EL PEGA CAJAS. ENTRA EN CAJA INTEGRAL
PREASEO	HORA	\$ 3.450	
CAPACITACIÓN	HORA	\$ 3.450	
HECHURA ESCALERA	UNIDAD	\$ 22.260	
DESCARGUE DE INSUMOS	DIA	\$ 22.260	
LABORES DE CONSTRUCCION	HORA	\$ 3.895	

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, el salario básico convencional y los salarios a destajo incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 01 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2019.

### **CAPITULO XI PRESTACIONES EXTRALEGALES Y AUXILIOS**

**ARTÍCULO 40 - PRIMA DE VACACIONES:** Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones equivalente a CIENTO TRECE MIL QUINIENTOS VEINTISEIS PESOS (\$ 113.526). Esta prima será pagada cuando el trabajador regrese del disfrute de sus vacaciones.

Cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) periodo a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este período.

**ARTÍCULO 41 - PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO:** La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, un aguinaldo anual equivalente a CIENTO VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$ 124.656).

**PARÁGRAFO UNO:** Se harán acreedores a este aguinaldo los trabajadores beneficiados con la convención colectiva de trabajo que para la fecha de su pago se encuentren vinculados a la empresa y cuyo tiempo de servicio sea igual o superior a doce (12) meses.

**PARÁGRAFO DOS:** Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12), se le pagara un aguinaldo proporcional al tiempo laborado durante el año.

**ARTICULO 42 - AUXILIO DE MATERNIDAD:** En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de OCHENTA Y NUEVE MIL CUARENTA PESOS (\$ 89.040).

**PARÁGRAFO UNO:** Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar oportunamente el Registro Civil de Nacimiento del hijo.

**PARÁGRAFO DOS:** El auxilio de maternidad aplicará también cuando el trabajador adopte legalmente un hijo.

**ARTÍCULO 43 - AUXILIO POR ABORTO NO PROVOCADO:** En caso de aborto no provocado de la esposa o compañera permanente del trabajador

debidamente inscrita en la administración de la finca, siempre que sea certificado médicamente y cuyo periodo de gestación sea superior a cuatro (4) meses, la empresa reconocerá un auxilio de CINCUENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$ 55.650). Adicional a lo anterior, en éste caso la empresa le concederá al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles consecutivos, remunerado conforme al salario básico convencional.

**ARTÍCULO 44 - AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** La empresa dará a los representantes de los trabajadores la suma de OCHOCIENTOS NOVENTA MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 890.400) anuales, por concepto de auxilio para deporte y recreación de los trabajadores de la finca. Éste auxilio deberá ser cancelado en el primer trimestre de cada año de vigencia convencional.

**ARTÍCULO 45 - AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta le reconocerá un auxilio de CIENTO CINCUENTA MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS (\$ 150.255). Para que el trabajador tenga derecho a éste beneficio, deberá aportar el correspondiente registro de matrimonio.

**PARÁGRAFO UNO:** La empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio, cinco (5) días hábiles consecutivos de permiso remunerado. Ésta remuneración se hará conforme al Salario Básico Convencional. Para que el trabajador tenga derecho a éste beneficio, deberá aportar el correspondiente registro de matrimonio.

**ARTÍCULO 46 - AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 556.500).

Este auxilio se pagará así:

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

2. Trabajador soltero:

- a) Padre o madre debidamente inscritos ante la empresa.
- b) Hermanos, debidamente inscritos ante la empresa. Debe presentar el registro civil del hermano reclamante y del difunto.

En última instancia, se pagará a quien acredite haber cancelado los gastos de las exequias, lo que finalmente constituye el objetivo de éste auxilio.

**ARTÍCULO 47 - AUXILIO MUERTE FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES:** En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$ 275.250).

Se entiende como familiares del trabajador, para efectos de éste auxilio, las siguientes personas: padre, madre, esposa o compañera permanente debidamente inscrita, hijos menores de edad y hermanos menores de edad.

Adicional a lo anterior, la empresa le concederá al trabajador el permiso por luto conforme a las normas vigentes de la legislación colombiana, remunerado conforme al Salario Básico Convencional.

**ARTÍCULO 48 - AUXILIO DE ESCOLARIDAD:** La empresa pagará, una vez al año, un auxilio de escolaridad para los hijos e hijastros de los trabajadores debidamente inscritos en la caja de compensación familiar como sus beneficiarios y debidamente matriculados en primaria y secundaria. Éste auxilio equivale a la suma de TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS DIECISEIS PESOS (\$ 35.616) y deberá ser pagado a más tardar el último día de marzo del año respectivo.

**PARÁGRAFO UNO:** Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentra matriculado el hijo del trabajador; Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional. Además, será indispensable presentar certificado de la caja de compensación familiar,

donde conste que el o los hijos e hijastros se encuentran efectivamente afiliados como sus beneficiarios ante esa entidad.

**PARÁGRAFO DOS:** Para acceder a éste beneficio, el trabajador deberá presentar los documentos a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención.

**ARTÍCULO 49 - AUXILIO UNIVERSITARIO:** La empresa pagará un auxilio universitario para los trabajadores de finca Vayan Viendo que se encuentren adelantando carreras universitarias. Dicho auxilio asciende a la suma anual de QUINIENTOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$500.850) para los dos años de vigencia convencional, los cuales serán entregados, en partes iguales, dentro de cada uno de los dos semestres académicos del año.

**PARÁGRAFO UNO:** Para acceder a éste beneficio el trabajador deberá presentar certificación de estudio expedida por la universidad respectiva (la cual deberá estar inscrita ante el Ministerio de Educación) a más tardar el último día del mes de febrero, para el primer semestre; y a más tardar el último día de julio, para el segundo semestre.

**ARTÍCULO 50 - AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca y que paguen arriendo, la empresa les reconocerá un auxilio de arrendamiento equivalente a la suma de TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS (\$ 38.955) para los dos años de vigencia convencional.

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

**PARÁGRAFO DOS:** Es requisito presentar para tal fin el contrato de arrendamiento autenticado en el que conste la dirección exacta del inmueble y donde el trabajador aparezca como arrendatario.

**PARÁGRAFO TRES:** Si se llega a comprobar falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio, automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario, sin perjuicio de las posibles acciones penales que la empresa pueda iniciar por falsedad en documento privado u otros delitos.

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

**ARTÍCULO 51 - SUMINISTRO DE TRANSPORTE:** La empresa suministrará el servicio de transporte a los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca, desde el sitio de trabajo hasta la cabecera municipal. Para ello contratará con una empresa prestadora de servicios de transporte de la subregión de Urabá cumpliendo con todos los requisitos de Ley. Dicho transporte será exclusivo para los trabajadores de la empresa.

**PARÁGRAFO UNO:** No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de la finca.

**PARÁGRAFO DOS:** Será función de la Comisión de verificación y seguimiento convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte.

**PARÁGRAFO TRES:** A los trabajadores a quienes la empresa no suministre transporte y quienes vivan fuera de las instalaciones de la finca, deberá suministrarse el auxilio de transporte en los términos de Ley.

**ARTÍCULO 52 - PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** Durante la vigencia de la presente convención, por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación en la empresa que a continuación se expresa, la empresa dará una prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los periodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

40



- a. Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de TREINTA Y UN MIL CIENTO SESENTA Y CUATRO PESOS (\$ 31.164).
- b. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de CINCUENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS (\$ 58.989).
- c. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de NOVENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UN PESOS (\$ 96.831).
- d. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de CIENTO VEINTISIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$ 127.995).

**ARTÍCULO 53 - AUXILIO PARA LENTES:** La empresa suministrará hasta la suma de CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS VEINTE PESOS (\$ 44.520). por éste concepto. Dicho auxilio se pagará hasta por una sola vez en cada periodo de vigencia, previa prescripción médica especializada, hasta tanto la entidad de seguridad social asuma este riesgo.

**ARTÍCULO 54 - AUXILIO DE CASINO:** La empresa dará un auxilio mensual al empresario del casino oficial de la Finca, equivalente a la suma de CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS VEINTE PESOS (\$ 44.520).

**ARTÍCULO 54 B – DOTACIÓN:** La empresa hará entrega de una hielera de 2 litros y de un impermeable de pantalón y chaqueta a cada trabajador, con la entrega del último calzado y vestido de labor de cada año.

**ARTICULO 55 - NO INCIDENCIA SALARIAL:** Los anteriores auxilios y prestaciones extralegales o los que se lleguen a estipular no constituyen salario; Para el segundo año de vigencia convencional, los precios indicados en éste capítulo se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 01 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2019

**CAPÍTULO XII**  
**FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA**

**ARTÍCULO 56 – DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO:** El objetivo del fondo rotatorio para préstamos por calamidad doméstica es ayudar a los trabajadores en la solución de su calamidad, de una manera oportuna. El personal de la empresa que se beneficie con la presente Convención, será el beneficiado con el Fondo Rotatorio para préstamos por calamidad doméstica. El monto del fondo de calamidad doméstica será de UN MILLÓN SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 1.669.500).

**ARTÍCULO 57 – DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Los préstamos sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:

- a. Enfermedad o muerte de los padres, hijos y/o hermanos menores de edad que dependan económicamente de él, previamente inscritos ante la empresa.
- b. Enfermedad o muerte de la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa.
- c. Aquellos que afecten en forma grave y directa el patrimonio de trabajador, tales como robo o pérdidas comprobadas.
- d. La necesidad del trabajador de recursos económicos para atender, asistencia médica, quirúrgica u hospitalaria de sus familiares, considerándose como tales a su esposa o compañera permanente, hijos que dependan económicamente del padre o la madre y hermanos menores de edad que tengan igual dependencia.

**ARTÍCULO 58 – PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

- a. En caso de muerte: copias del certificado de defunción.

- b. En caso de robo o pérdida: copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados y/o perdidos.
- c. En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar certificación médica y fórmula escrita de médico graduado y todos los demás documentos y evidencias que se estimen necesario.

**ARTÍCULO 59 – TRÁMITE:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, a la cual debe acompañarse la respectiva prueba de la existencia de la calamidad y la autorización de descuento respectiva, 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.
- b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

**ARTÍCULO 60 – MONTO Y PLAZO DEL PRÉSTAMO:** Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos, el monto del préstamo podrá ser hasta de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$ 300.000). 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.

El trabajador pagará el préstamo en cuotas catorcenales, que equivaldrán como máximo al 10% del devengado total de la respectiva bisemana. Dicha deducción iniciará en la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha de desembolso.

**ARTÍCULO 61 – FALTAS GRAVES:** 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.
- c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

**ARTÍCULO 62 – DISPOSICIÓN ESPECIAL:** En el evento que por disposición de la A.R.L. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(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, 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.

44



**CAPITULO XIII**  
**DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL**  
**Y SALUD OCUPACIONAL**

**ARTICULO 63 – PRESTACIONES ASISTENCIALES Y ECONÓMICAS POR SALUD:** La empresa y SINTRACOL declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.



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

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

1. Promover acciones conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y el Ministerio del trabajo, para que las EPS y las ARL que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de la zona de Urabá, contraten en la zona una oferta completa y constante de servicios médicos especializados, y de instituciones prestadoras de servicios de salud de mediana y alta complejidad, que permitan asegurar que las prestaciones asistenciales serán brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá, o en su defecto, para que esas entidades administradoras del sistema de seguridad social, suministren al trabajador afiliado condiciones dignas de desplazamiento y permanencia en el lugar que se disponga para el suministro de las prestaciones asistenciales fuera de la zona de Urabá.
2. La empresa apoyará la conformación de una mesa tripartita que se proponga por parte de SINTRACOL, a conformarse por los productores bananeros, la organización sindical y las entidades administradoras del sistema de seguridad social presentes en la zona de Urabá.

3. A través del comité paritario de salud ocupacional y de los directivos de base, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral, invalidez, y en general aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** La empresa firmante se compromete a garantizar la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con la Ley.

**ARTÍCULO 64 – EXÁMENES MÉDICOS:** La empresa, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberá asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

**ARTÍCULO 65 – FUMIGACIÓN AÉREA:** 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 ÚNICO:** Cuando la empresa decida programar las actividades previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 190 durante el tiempo de fumigación aérea, se remunerará con base en el salario mínimo convencional, proporcional a las horas empleadas.

**ARTÍCULO 66 – REUBICACIÓN:** En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la EPS o de la ARL, la empresa deberá

reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

**ARTÍCULO 67 – TRASLADO:** Cuando por determinación de la EPS o de la ARL un trabajador sea trasladado fuera de la zona de Urabá y éste no hubiera sido hospitalizado inmediatamente, la empresa asumirá el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en dinero o en especie (a elección de la empresa), que requiera el trabajador. Adicionalmente, si por prescripción médica el trabajador requiere acompañante, el empleador sufragará los gastos de alojamiento y alimentación de éste, en un porcentaje equivalente al 50 % de los mismos.

Cuando la empresa decida cumplir con la obligación de que trata el presente artículo entregando el dinero al trabajador, las partes definen que la tasación de los gastos será la siguiente:

- ALOJAMIENTO Y ALIMENTACIÓN: CINCUENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$ 55.650) por día.
- DESPLAZAMIENTOS INTERNOS: VEINTE MIL PESOS (\$ 20.000) para el día en que deba recibir la atención.

Cuando la empresa decida cumplir la obligación de que trata el presente artículo en especie, decidirá en dónde prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas y dicha prestación no tendrá ningún costo para él.

**PARÁGRAFO UNO:** Ésta prestación estará a cargo del empleador, mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL O EPS) respectiva.

**PARÁGRAFO DOS:** El COPASO y SINTRACOL, gestionarán conjuntamente para que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad, cuando sea la respectiva entidad la que ordene dicho traslado.

**ARTÍCULO 68 - CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO:**

Cuando el trabajador 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.

**ARTÍCULO 69 - 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.

#### CAPITULO XIV DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 70 - CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:** SINTRACOL y la empresa participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

**PARÁGRAFO UNO:** Las empresas remunerará los períodos en los cuales el trabajador se encuentre en capacitación, desarrollo y formación para el empleo, siempre y cuando sean remitidos por el empleador. Los períodos de que se trata los remunerará el empleador con el respectivo salario básico.

**ARTÍCULO 71 - CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.

**ARTÍCULO 72 - PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de la empresa 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.

**ARTICULO 73 - AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN:** La Empresa concederá por una sola vez a SINTRACOL un auxilio sindical equivalente a la suma de setenta mil pesos (\$70.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 04 de noviembre de 2018 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de noviembre de 2018, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, SINTRACOL diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2018-2020, por una sola vez.

**CAPÍTULO XV**  
**VIGENCIA**

**ARTÍCULO 74 - VIGENCIA DE LA CONVENCION:** La vigencia de la presente Convención Colectiva será de dos (2) años contados desde el día 04 de noviembre de 2018 hasta el día 03 de noviembre de 2020.

El primer año estará comprendido entre el día 04 de noviembre de 2018 y el día 03 de noviembre de 2019. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 04 de noviembre de 2019 y el día 03 de noviembre de 2020.

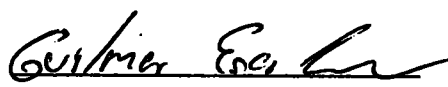
**ARTÍCULO 75 - MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:** La convención colectiva de trabajo solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

**ARTICULO 76 - FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:** La presente Convención Colectiva de Trabajo soluciona definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINTRACOL presentó a la empresa, en la fecha relacionada en el acta de instalación.

En constancia de lo anterior, suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo las partes que participaron en su negociación:


**POR SINTRACOL:**

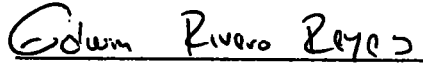
  
\_\_\_\_\_  
RICHAR MONTERROSA  
C.c.

  
\_\_\_\_\_  
GUILMER ESCOBAR ACOSTA  
C.c. 71943062

Presidente Junta Nac.


Presidente Junta Sub. Turbo


  
ORLANDO CAVADÍA  
C.c. 719324445  
Trabajador Vayan Viendo


  
EDWIN RIVERO  
C.c. 71351112  
Trabajador Vayan Viendo


FREDY HUMBERTO CUESTA  
C.c.  
Bienestar Social Junta Nacional

**POR LA EMPRESA:**

  
GUILLERMO CERÉN VILLORINA  
C.c.

  
CARLOS SERÉN ESCOBAR  
C.c. 8431269

  
LUIS CARLOS FERRER OROZCO  
C.c. 70.121.110  
T.P. 105.461  
Abogado asesor

  
PAOLA ARTEAGA PIEDRAHÍTA  
C.c. 1152042765  
T.P. 240.056  
Abogada asesora

  
EDWIN PEÑALOSA GRACIA  
C.c.

 <b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado 11EE201872050450000896
	Fecha 2018-11-16 03:42:33 pm
<b>Remitente</b>	EMPRESA ALBERTO CEREN VILLORINA FINCA VAYAN VIENDO
<b>Destinatario</b>	Sede O. É. URABÁ APARTADÓ
	Depen GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
<b>Anexos</b>	0 Folios 56
	
COR11EE201872050450000896	