



GOBIERNO DE COLOMBIA

MINTRABAJO

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SI2018720504500000370
		<b>Fecha</b>	2018-12-18 10:01:57 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
COR08SI2018720504500000370			

Apartadó, 18 de diciembre de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

23

**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**; realizado por el señor Ariel de Jesus Guzmán Borja, en calidad de presidente de la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia (SINTRACOL) subdirectiva seccional Chigorodó, y la COOPERATIVA DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE BANANO BONITO AMANECER (BONAMANCOOP), documento signado por el señor Ariel de Jesus Guzmán Borja, en calidad de presidente de la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia (SINTRACOL) subdirectiva seccional Chigorodó.

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)



20755\_3

 <b>MINTRAJO</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 029

<b>CIUDAD:</b>	<b>Apartadó</b>	<b>FECHA:</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>2018</b>	<b>HORA</b>	<b>9:52 A.M.</b>
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	<b>ARIEL DE JESUS GUZMAN BORJA</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>8.337.809 de Chigorodó</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>Presidente</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>Carrera 97 N° 104- 16 Barrio el Rosal</b>		
<b>No. TELÉFONO</b>	<b>3116580651-3203148318</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>Sintracol123@gmail.com</b>

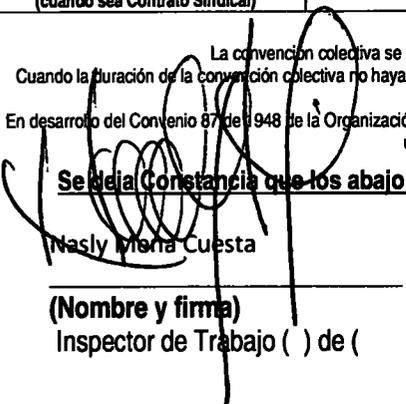
**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pacto Colectivo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Contrato Sindical</b>	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>COOPERATIVA DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE BANANO BONITO AMANECER (BONAMANCOOP)</b>					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Trabajadores</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA (SINTRACOL) SUBDIRECTIVA SECCIONAL CHIGORODO</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>2/11/2017 – 1/11/2019</b>					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>75</b>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		<b>Nacional</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<b>Local</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		<b>56</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

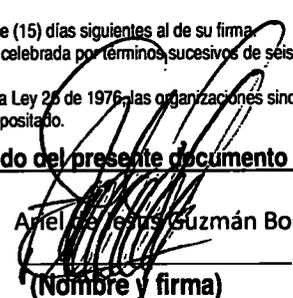
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 25 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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

  
 Nasly Mena Cuesta

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

  
 Ariel de Jesús Guzmán Borja

(Nombre y firma)  
 El Depositante



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625

	No. Radicado	11EE2018720504500001052
	Fecha	2018-12-17 03:04:14 pm
Remitente	SINDICATO SINTRACOL	
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Anexos	1	Folios 56
COR11EE2018720504500001052		

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En Chigorodo - Antioquia, a los 02 días del mes de noviembre de 2017, entre la Cooperativa de Pequeños Productores de Banano Bonito Amanecer - BONAMANCOOP, domiciliada en el municipio de Chigorodo ANT, representada para el presente por: MOISES DE CARVAJAL GALLEGO, BENITO ANTONIO BRAVO MORELO, FRANCISCO MENDOZA CAUSIL, CARLOS ENRIQUE ARIAS, LUIS ALFONSO PAYARES SOLERA, BASTIDAS MANUEL MEDELLIN MUÑOZ, ANDRES MERCADO BURGOS, JOSE MELECIO CORDOBA, EDUAR ALBERTO GAVIRIA, ALBEIRO ESTRADA VELEZ. por una parte, y el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, representado para este por los señores, RICAR MONTERROSA, ARIEL GUZMAN ,EDGAR GARAVITO, JORGE MARTINEZ, CARLOS DURANGO YEPEZ, GUILMER ESCOBAR, YOLMAN ZULETA, FREDY CUESTA quienes actúan como negociadores. Con plenos poderes, se reunieron con el fin de suscribir el capítulo de la convención colectiva de trabajo los acuerdos suscritos entre la empresa y la organización sindical antes señalada, que regirán las relaciones entre la mencionada empresa y sus trabajadores tiene como texto el siguiente:

### 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 de la presente convención, 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.

B/ Rosal, cra 97 N° 104 - 16 Apartado – Antioquia, Teléfonos. 311 658 0651- 320 314 8318  
312 752 9543 Correo Electrónico – [Sintracol123@gmail.com](mailto:Sintracol123@gmail.com)



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0**



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 finca bonamancoop.
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 finca bonamancoop.
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.

#### **CAMPO DE APLICACIÓN:**

La presente convención 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 concurra la calidad de afiliado a SINTRACOL, decida libremente beneficiarse de la presente convención, 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 presente convención 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 la presente convención 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 seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

Por SINTRACOL: tres (3) 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: tres (3) 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. Realizar una verificación de las medidas totales y parciales (por lotes) de la finca bonamancoop.
6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona Urabá.
7. 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.
8. 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.

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

La Comisión de verificación y seguimiento convencional tomará sus decisiones teniendo en cuenta la mitad más uno.

#### **SANCIONES:**

En el evento en el cual el Sindicato considere que la 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.

## CAPÍTULO I

### RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

**ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO SINDICAL:** La Empresa reconocerán al Sindicato nacional 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, la Empresa reconocerá 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 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. 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, 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 COMISSION 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, la empresa le concederá 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 la presente convención donde se encuentre el término **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, la empresa concederá al comité obrero patronal (directivos de base) que hagan uso del permiso un día de salario con forme al salario mínimo legal vigente **SMLV**, queda claro que este valor es por el concepto de viáticos, el cual se debe entregar el día anterior.

**PARÁGRAFO DOS:** 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 Dará 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	25 DIAS / AÑO



SINDICATO NACIONAL DETRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0



---

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:** La empresa 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, la Empresa concederá a SINTRACOL un auxilio de CINCO pesos (\$ 5) que se reconocerá por cada caja exportada. 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 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. Prestará mérito ejecutivo la relación de descuento más el correspondiente requerimiento de pago realizado al 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.

La empresa hará entrega a la organización sindical, la relación de los de los descuentos por cuota estatutaria con los respectivos valores.

**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.

### **CAPÍTULO III**

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

**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 – 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 seis (6) días de salario adicionales por cada año laborado, cancelado con el promedio del último año.

#### 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 en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.



10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo o terminación del contrato de trabajo por justa causa, 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 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.

#### CAPÍTULO V. TABLA INDEMNIZATORIA

**ARTÍCULO 11 – 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 diez (10) 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 mayor 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.

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

## CAPÍTULO VI SISTEMA DE CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 12 - 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, incapacidades y vacaciones, 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 asignados para ocupar las vacantes.

**ARTÍCULO 13 – 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 14 – 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.

**PARÁGRAFO:** La empresa podrá contratar con terceros las siguientes labores: hércules, arranque bejuco, amarre de racimo, recolección de nylon, topiban o fertilización al troncón, en épocas especiales sin desplazamiento de trabajadores vinculados



**ARTÍCULO 15: 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 género

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 16 - 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 17 - 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 18 – 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 19 - 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 excluye 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 20 - 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 concretará 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 21 – 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.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0**



Conforme al Decreto 1127 del 1992, estas 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.

De igual manera tendrán derecho todos los trabajadores de la empresa, sin tener en cuenta la condición que establece el ART 21 de la ley 50/90, en lo referente al número de trabajadores por empresa.

**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 por la parálisis, sin que esto implique que la empresa tome las horas del artículo 21, para pagar las horas de parálisis.

**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.

**PARAGRAFO CUATRO:** Cuando la empresa realice fumigación aérea, para controlar la sigatoka Negra, el tiempo que el trabajador pierde en espera de la realización de dicha fumigación, no se



podrá remunerar con las horas del artículo 21, estas horas serán remuneradas al básico convencional.

## CAPITULO VIII

### AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTÍCULO 22 - AUXILIO DE ESCOLARIDAD:** La empresa pagará, una vez al año para la finca Bonamancoop, 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: preescolar, primaria y secundaria, se pagara conforme a la siguiente tabla.

por un hijo	Sesenta y siete mil doscientos pesos (67.200)
por dos	Ciento cuarenta y cinco mil seiscientos pesos (145.600)
por tres hijos o mas	Ciento sesenta y ocho mil pesos (168.000)

Este auxilio deberá ser cancelado a más tardar el último día del mes de marzo del Año respectivo.

**PARÁGRAFO UNO:** Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado de escolaridad al 31 de marzo de cada año donde se encuentra matriculado el hijo del trabajador.

**PARRAGRAFO DOS:** la empresa reconocerá a los hijos de los trabajadores un auxilio de trescientos treinta mil pesos \$ (330,000) para estudio superiores. Como son técnicas, tecnologías y carreras definidas.

**PARAGRAFO TRES:** El trabajador escogerá uno de los dos auxilios, el pago de la matricula o el auxilio de TRESCIENTOS TREINTA MIL PESOS (\$ 330.000) mencionado en el parágrafo segundo de este artículo.

**PARAGROFO CUARTRO:** El pago de la matricula será cancelado con los recursos de FAIRTRADE.

**ARTÍCULO 23 - 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 sesenta y ocho mil cuatrocientos ochenta pesos (\$ 168,480) 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 completos que estén acumulados.

**ARTÍCULO 24 - AUXILIO 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 sesenta y ocho mil cuatrocientos ochenta pesos (\$ 168,480).

**PARÁGRAFO UNO:** 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 tres meses (3). Los trabajadores que tengan menos tiempo, se le reconocerá este aguinaldo, proporcional al tiempo de servicio.

**ARTÍCULO 25 - 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 ciento treinta y cuatro mil setecientos ochenta y cuatro pesos (\$ 134,784), en caso que el parto sea múltiple, se reconocerá el mismo valor por cada hijo nacido vivo.

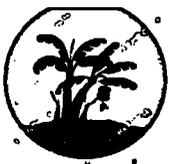
Caso contrario cuando el hijo, nazca sin vida, la empresa reconocerá a los padres un auxilio por calamidad de trecientos mil pesos (\$ 300.000), si el parto es múltiple y la muerte es múltiple se pagará este auxilio por cada hijo fallecido.

**PARÁGRAFO UNO:** 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 a través del empleador definidos por los reglamentos del sistema de seguridad social.

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

**PARAGRAFO TRES: 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 al básico.

**PARAGRAFO CUARTO:** El trabajador escogerá entre la lo estipulado en la legislación colombiano o lo estipulado en la convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 26 – 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 el mismo auxilio de maternidad. Adicional a lo anterior, en éste caso la empresa le concederá al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles consecutivos, remunerado conforme al básico.

**PARAGRAFO:** El trabajador tendrá derecho al auxilio mencionado en este artículo incluso cuando el hijo nazca sin vida.

**ARTÍCULO 27 - AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** La empresa reconocerá a los trabajadores un auxilio de recreación y deporte, por la suma de dos millones veintiún mil setecientos sesenta pesos \$ (2.021.760), 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 UNO:** este auxilio se le suministrara el 50% a los trabajadores para deporte. y el otro 50% para recreación y cultura, los trabajadores se pondrán de acuerdo para la actividad que se vaya a realizar.

**ARTÍCULO 28 - AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta le reconocerá un auxilio de ciento doce mil trescientos veinte pesos (\$ 112.320).

**PARÁGRAFO UNO:** 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 29 - AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuando fallezca un trabajador beneficiario, la empresa concederá un auxilio económico equivalente a un salario mínimo legal vigente.



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.

**ARTÍCULO 30 – AUXILIO POR MUERTE FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES:** a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuando fallezca un familiar del trabajador, la empresa concederá un auxilio económico equivalente a medio salario mínimo legal vigente. 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, que demuestren dicho parentesco.

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.

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

**PARAGRAFO DOS:** El trabajador escogerá entre los estipulado en la ley o en convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 31 - 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.

**PARÁGRAFO UNO:** 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 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.



**PARAGRAFO TRES:** Aquellos trabajadores a los que se les haya autorizado sacar las cesantías con la finalidad de adquisición de vivienda, compra de vivienda o mejoramiento de vivienda no tendrán derecho a auxilio de arrendamiento.

**ARTÍCULO 32 – AUXILIO 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 del municipio donde se encuentre ubicada la finca le suministrara el auxilio de transporte según la ley 15 de 1959, reglamentada por el decreto 1258 de 1959.

**ARTÍCULO 33 - PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** Durante la vigencia de la presente convención, 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.

**TABLA DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

<b>N° AÑOS (4)</b>	<b>SESENTA Y SIETE MIL TRECIENTOS NOVETA Y DOS PESOS</b>	<b>\$ 67,392</b>
<b>N° AÑOS (8)</b>	<b>SETENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTI CUATRO PESOS</b>	<b>\$ 78,624</b>
<b>N° AÑOS (12)</b>	<b>OCHENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA SEIS PESOS</b>	<b>\$ 89,856</b>

**ARTÍCULO 34 - AUXILIO ANTEOJOS:** En caso de que un trabajador beneficiario de la convención o cónyuge le sean prescritos anteojos, la empresa reconocerá un valor equivalente al 60% de un salario mínimo mensual legal vigente.



**ARTÍCULO 35 - AUXILIO DE CASINO:** La empresa dará un auxilio mensual al responsable del casino de cien mil pesos \$(100,000) este auxilio se otorgará con la finalidad de mejorar el servicio, al trabajadores y suministrarles el tinto en la hora de la mañana antes de iniciar la jornada laboral.

**ARTÍCULO 36: PRIMA DE SERVICIO ADICIONAL.** La empresa pagara en el mes de abril de cada año de vigencia convencional una prima de servicio adicional a todos los trabajadores de la empresa Cooperativa de Pequeños Productores de Banano Bonito Amanecer finca bonamancoop, esta prima consta de tres (3) días adicionales remunerados al promedio del último año.

**ARTICULO 37. AGUINALDO E INTEGRACION FAMILIAR:** La empresa suministrará en el mes de diciembre el día que se realice la integración familiar un regalo de buena calidad a los hijos e hijastros de los trabajadores, para los hijos de los trabajadores entre 0 y 12 años, que estén inscritos en la caja de compensación familiar.

**ARTICULO 38: PASEO.** Los trabajadores de la empresa Cooperativa de Pequeños Productores de Banano Bonito Amanecer finca bonamancoop tendrán derecho a la realización de un paseo el cual se realizara en el mes de diciembre, el mencionado paseo se realizara con el núcleo familiar del trabajador con la finalidad de efectuar simultáneamente la integración anual familiar. Para la realización de este paseo 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.

**PARAGRAFO:** En el evento del cumplimiento de las metas presupuestadas de cajas elaboradas la empresa otorgara a los trabajadores un paseo en el mes de julio, este paseo será realizado en la zona de Urabá.

**ARTÍCULO 39 - NO INCIDENCIA SALARIAL:** Los anteriores auxilios y prestaciones extralegales no constituyen salario.

**ARTÍCULO 40: AUXILIO DE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:** La empresa reconocerá un auxilio de enfermedad con un valor de ochenta mil pesos (\$80,000) de viáticos por día por trabajador enfermo fuera de la zona de Urabá durante la vigencia de la convención. Cuando el trabajador haga uso de este auxilio se le dará el valor de dos días como mínimo y se le reconocerá el tiempo que dure certificado por el médico o especialistas.

**ARTÍCULO 41: SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR:** La empresa suministrara a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, y la bota de cuero que sea de la marca cóndor 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.



La empresa suministrara durante la vigencia de la convención colectiva dos (2) impermeables que constan de camisa y pantalón de buena calidad. Las partes acordamos lo siguiente:

Primera dotación: sudadera - bota de caucho – buzo – y el impermeable.

Segunda dotación: jeans – bota caucho – buzo. A los empacadores se les suministrara bota de cuero en esta dotación.

Tercera dotación: bota cuero – sudadera – buzo – termo capacitado para cuatro (4) litros.

**ARTÍCULO 42: INCREMENTO PARA LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:** las prestaciones extralegales tendrán los mismos incrementos que el salario al destajo. A cada una de la vigencias de la convención colectiva.

## CAPÍTULO IX

### SISTEMA DE REMUNERACIÓN

**ARTÍCULO 43 - 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, 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.

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 meridianos)



**ARTÍCULO 44 – 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 remunerará con un salario especial de cuarenta y siete mil pesos.

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo de vigencia convencional este salario incrementara en un porcentaje al IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE.

**ARTÍCULO 45: CABLERO:** LA LABOR DE CABLERO TIENE COMO FUNCION CENTRAL LA DE REPARAR y darle mantenimiento preventivo y correctivo a toda la red de cable vías de la finca, tales como cambio de torre, chanelas, ganchos, reparación de curvas placas pequeñas cambio de tornillos y en general todo lo inherente a la reparación y mantenimiento de cable vías.

Esta labor se remunerara a cuatro mil novecientos dos pesos con setenta y dos centavos (\$ 4,902.72) la hora. Cada vez que el operario ejerza la labores días que no haya embarque. Para el primer año de vigencia. Durante el segundo periodo de vigencia convencional, esta labor se incrementara en un porcentaje igual al IPC obrero a nivel nacional por el DANE.

**PARAGRAFO UNO:** los días en que el cablero se encuentre realizando esta labor y ese día en la finca haya embarque, la labor de cablero debe ser remunerada al promedio embarque, siempre y cuando el valor reportado no esté por debajo de los días de no embarque.

**ARTÍCULO 46 – 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.

**ARTICULO 47. EVALUACION DE LABORES:** Esta labor se remunerará a CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 45.000) el día de diez (10) horas cada vez que se requiera.

**ARTÍCULO 48 – 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 (\$5.000) por horas diurnas en horas nocturnas el pago por horas será de OCHO MIL PESOS (\$8.000) y además les suministrará transporte de ida y regreso a su lugar de residencia.

**PARAGRAFO UNO: CARGUE DE PALLETS:** Esta labor tendrá una remuneración de dos mil cuatrocientos setenta y seis pesos con cuarenta y nueve centavos (\$ 2.476,49) por unidad.



**PARAGRAFO DOS:** Durante el segundo periodo, de vigencia convencional, se incrementará en un porcentaje igual al IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE

**ARTÍCULO 49 – 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, la 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 CONVENCION

#### ARTÍCULO 50 - 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 treinta y dos mil ochocientos setenta y siete pesos con veintiuno centavos (\$ 32.877.21) para el primer año.

**PARAGRAFO UNO:** durante el segundo periodo, de vigencia convencional, se incrementará en un porcentaje igual al IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE, (IPC obrero).

**ARTÍCULO 51 - 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 UNO:** cuando este atraso sea imputable a la empresa se pagará 100% de su valor unitario pactado para cada una de las labores.

En las labores de Desmache 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 52 – 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, gurvieros (salladores de fruta), lavadores o pesadores, empacadores, tapador, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (alimentador de cartón). 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.

#### **ARTÍCULO 53 – 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.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0



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.

CAJA 20 KILOS	\$1.575.15
CAJA 20 KILOS ESPECIAL	\$1.797.12
CAJA NACIONAL	\$880

**PARRAGRAFO UNO:** 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.

**PARAGRAFO DOS:** En el evento, que se realicen embarque con empaque al vacío, se anexará una persona más, la cual será remunerada con el promedio de embarque.

**ARTÍCULO 54 – 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 55 – 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 70% 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 56 – 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 misma. 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:** En el momento que la empresa requiera recuperar los racimos agobiados y/o áreas afectadas por defoliación se pagaran las personas que participen en esta labor por fuera del embarque.

**ARTICULO 57. 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 la finca tenga el contrato de recogida de rechazo por bolegeros o rechaceros, 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 rechaceros, éste será cancelado con el valor de 90% pactado convencionalmente para dicha labor.

No obstante, lo anterior, no deberá entenderse que el rechacero 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



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0



consecuencia no se remunerara. Por lo tanto, se entiende que al 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 rechacero.

Para la finca cuyas áreas sean inferior a cien (100) hectárea se utilizará dos personas para que realice la labor.

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 58 – 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 59 – 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
AGRICULTOR	HORA	4.902.72	
AHOYADO SIEMBRA NUEVA		251.41	
ALINEACION BANANO		51.36	
AMARRE	HECTÁREA	\$ 7.140	CADA VUELTA
PORQUEO Y APORQUE	HECTAREA	15,910.12	
ASEO DE EMPACADORA		235,872	
BAJADA GUANTELETE/ BOLSA/LAMINILLA		32,877.21 MAS \$ 700	BASICO MAS \$700 BULTO PISADO EMPACADO
BARCADILLERO			PROMEDIO EMBARQUE
BODEGUERO	HORA	3,520	
BOTADA DE PICADILLO	HORA	\$ 3,287.72	SE LE DEBE GARANTIZAR EL BASICO AL TRABAJADOR.
BOTAR RECHAZO	UNIDAD	31.42	
BOTADA VASTAGO	UNIDAD	\$ 31.43	DIARIO, SE REGARA A 500 MTS COMO MAXIMO DE LA PLANTA DE



SINDICATO NACIONAL DETRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0



			PRODUCCIÓN.
CABLERO	HORA	\$4,903	
CACIQUEO	HECTAREA	\$ 11,911.53	
CAJA 20 KILOS	CAJA	\$ 1,575.15	
CAJA ESPECIAL	CAJA	\$ 1,797.12	
CAJA NACIONAL	CAJA	\$ 880	
CARGUE DE PALLETS	UNIDAD	\$ 2,476.49	
CHANCHEO	METRO LINEAL	\$ 402.27	
CHAPEO BASICO	HECTAREA NETA	\$ 25,812.25	
CHAPEO GUARAÑA	HECTAREA NETA	\$ 57,380.69	
CHAPEA DE CANAL	METRO LINEAL	\$ 146	
COKEY CAMPO	HORA	\$ 3,287.72	ESTA LABOR SE PAGARA CON EL BASICO CONVENCIONAL
CONSTRUCCION DE COMPOSTELA	UNIDAD	\$ 1,313.67	
CONSTRUCCION DE PUENTE	UNIDAD	\$ 1,347.84	
CONTROL MOKO	HECTAREA	\$ 3,287.72	
COLOCACION DE TACOS	UNIDAD	\$12.13	
COLOCACION SELLOS ESTIKERES E IDEN.PALLET	UNIDAD	\$ 242.61	
CORTE DE ESTACA	UNIDAD	\$ 40	
DESAGUE DE CANAL	HORA	\$ 3,287.72	
DESCARGUE DE ABONO	UNIDAD	\$ 344.18	
DESCARGUE DE ESTIVA	UNIDAD	\$48.42	
DESFORE	HECTAREA	\$6,630.90	
DESCARGUE DE CARTON COMPLETO	UNIDAD	\$11.82	
DESHIJE PLANTILLA		\$ 49,027.2	
DESMACHE CON PALIN	HECTAREA	\$ 33,965.36	CADA SEIS (6) SEMANAS
DESMACHE CON SABLE	HECTAREA	\$56,609.28	CADA SEIS(6) SEMANAS
DESMESADA DE HERRAMIENTA	HORA	\$3,287.72	
DESTRONQUE	HORA	\$ 3,287.72	

B/ Rosal, cra 97 N° 104 - 16 Apartado - Antioquia, Teléfonos. 311 658 0651- 320 314 8318  
312 752 9543 Correo Electrónico - [Sintracol123@gmail.com](mailto:Sintracol123@gmail.com)



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0



EMBOLSE COMPLETO	HORA	\$ 9.180	
ENGRASE CABLE VIAS		\$83,200	ESTA LABOR LA REALIZARA DOS OPERARIOS.
FERTILIZACION 50 KILO GRAMOS	BULTO	\$ 5,616	
FERTILIZACION ELEMENTOS MENORES	BULTO	\$ 4,492.8	
FERTILIZACION FOLIAR	HECTAREA	\$ 11,232	
FERTILIZACION LIQUIDA	HECTAREA NECTA	\$ 19,240	
FERTILIZACION TRONCON	HORA	\$3,287.72	
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	METRO LINEAL	\$ 18.85	
FUMIGACION PARCHEO	HECTAREA	\$ 3,325	
FUMIGACION PLANTACION	HECTAREA	\$ 7,147.92	
FUMIGACION PLANTILLA	HECTAREA	\$7,147.92	
GUANTE /BOLSA	UNIDAD	\$190.49	
HERCULES	HECTAREA	\$ 113,139.71	
LAVADA DE TAMQUES	HORA	\$3,287.72	
LAVADA DE GARUCHAS	UNIDAD	\$150.85	
LAVADA DE GUANTELETE	HORA	\$ 3,287.72	
LIMPIA PRIMARIO	METRO LINEAL	\$ 100.18	CADA SEIS (6) SEMANA
LIMPIA DE SEGUNDARIO	METRO LINEAL	\$ 83.08	CADA SEIS (6) SEMANA
MANTENIMIENTO DE CABLE VIA	HORA	\$3,287.72	
MANTENIMIENTO D CARETERA	HORA	\$3,519.90	
MANTEIMIENTO DE DRENAJE	METRO LINEAL	\$339.38	
MANTENIMIENTO DE EQUIPO	HORA	\$3,519.90	
MANTENIMIENTO POZOS SEPTICO Y SOLIDOS	HORA	\$ 3,771.32	
MANTENIMIENTO PUENTES	METRO LINEAL	\$1,460.16	
MANTENIMIENTO DE RESIEMBRA	HORA	\$3,287.72	
MATERIA ORGANICA	BULTO	\$ 1,257.10	
PRE ASEO DE EMPACADORA	HORA	\$3,287.72	
MIX/DESHOJE/CIRUJIA/REALCE	AREA NECTA	\$12,061.20	
OPERARIO RETRO ESCAVADORA		\$ 4,399.87	
PEGADA DE CAJA COMPLETA	UNIDAD	\$57.02	
PEGADA SELLO GLOBAL GAP	UNIDAD	\$10.50	
PERMISO REMUNERADO	HORA	\$ 3,287.72	
PERMISO POR CALAMIDAD	HORA	\$ 3,287.72	
PROTECCION DE FRUTA Y DESVIO DE PUYON	HECTAREA	\$ 4,421	
FUMIGACIÓN PARCHEO	HECTAREA	\$ 4.200	

B/ Rosal, cra 97 N° 104 - 16 Apartado - Antioquia, Teléfonos. 311 658 0651- 320 314 8318  
312 752 9543 Correo Electrónico - [Sintracol123@gmail.com](mailto:Sintracol123@gmail.com)



REAMARRE	HECTAREA	\$ 1,872	ESTA LABOR SE REALIZARA SEMANAL
RECABA DE CANAL	METRO LINEAL	\$ 551.98	ESTE PRECIO DE LABOR SERA POR UNA PALADA
RECOGE DE GUANTELETE	BULTO	\$919.57	
REFORESTACION	HORA	\$ 3,287.72	
REPIQUE DE MATAS	HORA	\$ 3,287.72	
RIEGO	HORA	\$ 4,206.38	
SIEMBRA CABEZA TORO	UNIDAD	\$ 1,352	
SIEMBRA DE RIZOMA( CABECITA)	UNIDAD	\$ 5,97.12	
TRANSPORTE DE SEMILLA	UNIDAD	\$224.64	
TUNEL FOLIAR	HORA	\$ 3,287.72	

#### ARTICULO 60: NORMAS BASICAS DE REALIZACIÓN DE LABORES.

1. **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
2. **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.
3. **DEFLORE 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 efectuó con el embolse.
4. **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. 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.

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.

**PARAGRAFO:** Para la labor de embolse y amarre en el momento de pico de producción, la empresa y el sindicato se sentarán a acordar precios de estas dos labores.

5. **SUPRESIÓN DE DEDOS LATERALES.**

Esta labor consiste en la supresión de los dedos laterales. O cuando se realice en las manos basales del racimo, este será remunerado en su totalidad. Para la labor de embolse,



- desflore también se incluye identificación, des mane, des bacota, despeje de bacota, retiro de malformados, pachas y peguetas.
6. **DESMACHE CON PALIN**, 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.**
  7. **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.
  8. **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.
  9. **PROTECCIÓN DE FRUTA**, está labor incluye la labor de desvió de puyón y desvió de racimos que este repechado, se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerara por área neta sembrada en banano.
  10. **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 TRECE MIL PESOS (\$13.000).

#### ARTICULO 61. 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 táludes, se debe conservar los andenes y boquetes existentes, si el palero no es capaz de conservarlos debe salir a repalear el sedimento.

El alineamiento de las recabas, debe ser con nylon conservando 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 (1 palada = 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

##### MANTENIMIENTO DE DRENAJES

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

**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 Jarillón.

#### VALORES UNITARIOS MANTENIMIENTO DE DRENAJES

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 \$ 2542.9 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 PRECIO UND DE PAGO

De 1,0 a 2,0 paladas	\$ 1.592.4	Mt lineal
De 1,0 a 2,5 paladas	\$ 1.857.8	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	OBSERVACIÓN
RECAVA PLAN 1,0 a 1,5 (1,0 a 3,0 )paladas	\$1.847.9	MT-LINEAL
RECAVA PLAN 2,0 (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 al IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE,

**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.

**ARTÍCULO 62: TABLA DE RENDIMIENTOS:** Así las cosas. En los precios de las labores al destajo pactadas en la convención colectiva, están incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos de la jornada de (8) horas y (10) horas.

NONMBRE DE LABOR	PARA 10 HORAS			PARA 8 HORAS		
	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO
AMARRE	6,60	7.50	11	5.28	6.00	8.80
REAMARRE	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
EMBOLSE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESFLORE	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
EMBOLSE CON DESFLORE	6.00	7,75	8.50	6.80	8.00	11.60
PROTECCION DE FRUTA	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
DESHOJE	15.52	18.00	26.00	12.42	14.40	20.80
DESHOJECON PROTECCION	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14
DESMACHE	1.00	1.50	2.00	0.80	1.20	1.60
FUMIGACION	3.50	4.00	5.50	2.80	3.20	4.40
FERTILIZACION	8.00	12.00	14.00	6.00	10.00	12.00

### CAPÍTULO XII FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA A TRABAJADORES

B/ Rosal, cra 97 N° 104 - 16 Apartado – Antioquia, Teléfonos. 311 658 0651- 320 314 8318  
312 752 9543 Correo Electrónico – [Sintracol123@gmail.com](mailto:Sintracol123@gmail.com)



**ARTÍCULO 63 – DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO:** Durante la vigencia de la convención colectiva, la empresa destinara en la finca, la suma de treinta y tres mil pesos \$ (33,000) 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 canalizara por FAIRTRADE, en el evento cualquier circunstancia diferente la empresa se hará responsable de entregar los recursos conforme la presente convención. 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 préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 64: 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 y abuelos.
- (2) muerte de la esposa o compañera permanente del trabajador. -
- (3) daños que afecten la vivienda del trabajador, tales como: huracanes, inundaciones, sismos incendios, 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 65: 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 66: 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 mutatá, Chigorodó, Carepa, apartado, turbo y Necocli, el permiso será hasta por cinco (5) días hábiles remunerados con el 100% 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 ocho (8) días remunerados con el 100% 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 100% 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 determine 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 67 – 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 68 – 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 69 – 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 70 – 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.

### CAPÍTULO XIII

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

**ARTÍCULO 71:** Las empresa se compromete a crear un fondo rotatorio de vivienda. Administrado por un comité tripartito participando el sindicato Sintracol y un comité orero patronal (directivo de base). El cual se constituirá un capital de SETENTA Y CINCO MIL PESOS (\$75.000) por hectárea neta sembrada en banano. Y dándole inicio al fondo después de haberse firmado el acuerdo final.



**SINDICATO NACIONAL DETRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0**



Este fondo será canalizado por los recursos del FAIRTRADE, pero en los eventos en que existan dificultades por certificación la empresa asumirá la responsabilidad con sus recursos en los términos de la presente convención.

**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 prestamos; 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.

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.

**PAGRAFO CUATRO:** en todas las comisiones o juntas mencionadas en la convención colectiva de trabajo, SINTRACOL podrá intervenir con el ánimo de ayudar siempre que los trabajadores lo soliciten.

**ARTICULO 72: 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.

**B/ Rosal, cra 97 N° 104 - 16 Apartado – Antioquia, Teléfonos. 311 658 0651- 320 314 8318  
312 752 9543 Correo Electrónico – [Sintracol123@gmail.com](mailto:Sintracol123@gmail.com)**



**ARTICULO 73: 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 74: 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 75: 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.

**ARTÍCULO 76: AMORTIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN.** Descuento por nómina mensual será del 15% del valor de un salario mínimo mensual vigente, incluido el monto de intereses.

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 77: REQUISITOS 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 78: PARA CONSTRUCCIÓN 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 79: 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 libreta 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 80: REQUISITOS 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 81: PRELACION 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 82: 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 83: APORTES Y CAPITALIZACION 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 84: DESEMBOLSOS PRESTAMOS COMPRA DE VIVIENDA.** Posterior al tramita administrativo, y legal definido por el fondo de vivienda de se tramita pago a favor del tercero o vendedor del bien inmueble.

**ARTICULO 85: 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, la 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.

**PARAGRAFOTRES:** la empresa se compromete en comprar una hectárea de tierra para desarrollar un proyecta de vivienda para los trabajadores.

**ARTICULO 86: 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 87: 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

**ARTÍCULO 88: PAGO DE INCAPACIDADES POR RIESGO COMUN:** a partir 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%). Con forme al ART 227 del CST.

(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 al trabajador el médico tratante le prescriba cita o examen con especialista la empresa reconocerá el día al 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, sea desfavorable a lo establecido en la convención colectiva de trabajo, se pagara conforme a lo pactado en la convención.

**ARTICULO 89: 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 primer 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 al pago de las respectiva catorcena o bisemana.

**ARTICULO 90 – 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 91 – 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 92 – 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 riesgos 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 del 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.

**ARTICULO 93: TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS CON ACOMPAÑANTE:** Cuando por determinación de le EPS o de la ARL un trabajador sea trasladado fuera de la zona de Urabá y este no hubiera sido hospitalizado inmediatamente o cuando la administradora del sistema general de pensiones (COLPENSION 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 sufragara los gastos de alojamiento y alimentación de este, en un porcentaje equivalente al 100% de los mismos.

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

**ALOJAMIENTO Y ALIMENTACION:** SETENTA MIL PESOS (\$ 70.000) por día.

**DESPLAZAMIENTO INTERNO:** CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 45.000) día.

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

El reconocimiento económico comenzara desde el día antes del a fecha en que 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 viaja el día antes, deberá comunicarse con la empresa ante de viajar a una cita médica fuera de la zona de Urabá.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Esta prestación estará a cargo del empleador, mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social ARL, EPS o AFP respectiva.

**PARAGRAFO TERCERO:** Una vez finalizado el tratamiento médico el trabajador debe reclamar resultado 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 zona de Urabá para reclamar personalmente los exámenes médicos y la empresa reconocerá los gastos generados conforme lo estipulado en el artículo 88 de la presente convención colectiva de trabajo.

**PARAGRAFO CUARTO:** Cuando el trabajador se encuentre en un tratamiento médico fuera de zona de Urabá la empresa asumirá los gastos de transporte, para el trabajador regresar a lugar de



residencia y transcurrido el tiempo enviarlo al lugar de 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 por el trabajador.

**ARTICULO 94: PAGO PRIMER DIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.** La empresa, pagará el primer día de incapacidad ocasionado por accidente de trabajo, basado en el promedio del último año laboral.

**PARAGRAFO PRIMERO:** 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 SEGUNDO:** la empresa por medio del departamento de recursos humano gestionará 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 95 - 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 96 – 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.

#### CAPITULO XV DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 97 - CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:** SINTRACOL y la empresa participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comité 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 98 - 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 99 - 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 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 100: 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 101 - AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN:** La Empresa concederá por una sola vez a los trabajadores un auxilio sindical equivalente a la suma de CIENTO CINCUENTA MIL PESO (\$150.000) 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 102: 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 103: 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, la empresa concederá a los trabajadores un día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Este permiso se imputará al cumplimiento de las horas destinadas exclusiva establecida en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

**ARTICULO 104: 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 evaluarán la 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 realizarán 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.

**PARRAGFO UNO:** La empresa 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 105 - VIGENCIA DE LA CONVENCION:** La vigencia de la presente convención colectiva será de dos (2) años contados desde el día 02 de noviembre del 2017 al 01 de noviembre del 2019 El primer año estará comprendido entre el día 02 de noviembre del año 2017 hasta 01 de noviembre del 2018 y el segundo año comprende desde 02 de noviembre del 2018 hasta el 01 de noviembre del 2019.

**ARTÍCULO 106 - 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



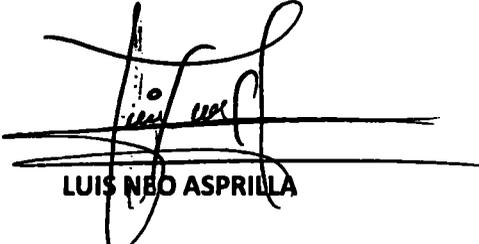
SINDICATO NACIONAL DETRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO-CUT NIT: 900625766-0



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.

Para constancia de los anteriores acuerdos. Se firman la presente convención colectiva de trabajo las personas que intervinieron en representación de la empresa y el sindicato.

Por la empresa

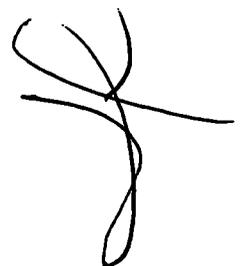
  
LUIS NEO ASPRILLA

*Andrés mercado*  
ANDRES MERCADO BURGOS

*Bastida Manuel Medellín Muñoz*  
BASTIDA MANUEL MEDELLIN MUÑOZ

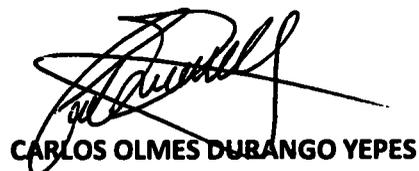
  
HUMBERTO RENGIFO

  
LUIS MORANTE CABRERAS



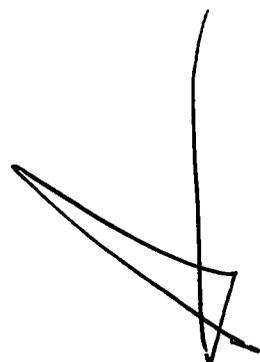
Por el sindicato

  
ARIEL DE JESUS GUZMAN BORJA

  
CARLOS OLMES DURANGO YEPES

  
GUILMER ESCOBAR

FREDY CUESTA





SINDICATO NACIONAL DETRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA  
"SINTRACOL"  
FILIAL FENSUAGRO- CUT NIT: 900625766-0



  
YOLMAN ZULETA CARDENAS

  
RICHARD MONTERROSA

Por los trabajadores,

  
EDGAR GARAVITO

  
EMILSON JIMENEZ LOPEZ

  
ERMES TORDECILLA MORALES



	<b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado 11EE2018720504500001052
		Fecha 2018-12-17 03:04:14 pm
Remitente	SINDICATO SINTRACOL	
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Anexos	1	Folios 56
		
COR11EE2018720504500001052		