



GOBIERNO DE COLOMBIA

MINTRABAJO

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018720504500000373
		Fecha	2018-12-19 02:31:45 pm
Remitente	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	49
COR08SI2018720504500000373			

26

Apartadó, 19 de diciembre de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

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 entre la empresa Bananera Regino Ceren y la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia (SINTRACOL), documento signado por el señor Alexander Ceren Vanegas, en calidad de apoderado de la empresa Bananera Regino Ceren.

Atentamente,

NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: Cuarenta y nueve (49)
Elaboró: Nasly Mena
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

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

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



20755



**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
Número 030

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	19	12	2018	HORA	09:55 a.m.
---------	----------	--------	----	----	------	------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ALEXANDER CEREN VANEGAS		
No. IDENTIFICACIÓN	1.045.520.129 de Turbo		
CALIDAD	Apoderado		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Vereda piedrecita Turbo - Antioquia		
No. TELÉFONO	3226629039-8291538-3148126976	Correo Electrónico	<u>reginoceren@gmail.com</u>

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	BANANERA REGINO CEREN					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA (SINTRACOL)					
CUYA VIGENCIA ES	16/10/2018 - 16/10/2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	47	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		49		

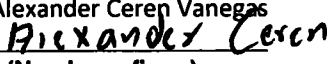
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

Se da fe 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 ()

Alexander Ceren Vanegas

(Nombre y firma)
El Depositante

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500001064
		Fecha	2018-12-19 10:12:43 am
Remitente	EMPRESA BANANERA REGINO CEREN		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	1	Folios	49
			
COR11EE2018720504500001064			

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL" A LA EMPRESA "BANANERA REGINO CEREN

El presente pliego de peticiones busca regular las relaciones laborales entre las partes negociadoras, Empresa Regino Ceren, representada legalmente por el señor **MIGUEL CEREN TRESPALACIOS**, y asesor jurídico y director de recursos humanos y negociador doctor **ANTONIO ARTURO NIEVES PEREZ**, administrador de la finca bananera Regino Ceren, señor **JOSÉ ANTONIO RAMOS BUELVAS**, y por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia Sintracol, Presidente de la Junta Nacional del Sindicato, señor **RICHAR MONTERROZA**, Presidente de la Seccional Apartadó, señor **GERMAN ANTONIO GUERRA**, Presidente de la Seccional Turbo, señor **GUILNER ESCOBAR**, Fiscal de la Junta Nacional señor **CARLOS SANTACRUZ**, Directivos Base y trabajadores de la empresa Regino Ceren señores, **MELANIO SALAS PEREA**, y **ELIO GALEANO**

El presente pliego contempla los derechos legales y colectivos de acuerdo a las leyes colombianas. Y regula las relaciones laborales entre el empleador, y sus trabajadores representados legalmente por el sindicato Nacional De Trabajadores de la Agroindustria de Colombia Sintracol y -REGINO CEREN.

VIATICOS COMICIÓN NEGOCIADORA.

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

- a) Viáticos durante la negociación, la empresa cancelara la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.000) a la comisión negociadora por concepto de viáticos, por el tiempo que dure la negociación, los cuales se cancelaran de la siguiente forma el día 05 de octubre de 2018, se cancelara el 50% que sería un total de dos millones quinientos mil pesos (2. 500.000) y el otro 50% se cancelará una vez termine la negociación.

La comisión negociadora estará integrada de la siguiente manera por la comisión negociadora del Sindicato Sintracol

- Richar Monterrosa
- Guilmer Alonso Escobar (presidente seccional Turbo)
- Yolman Zuleta
- Carlos Santacruz
- German Antonio Guerra
- Melanio Salas Perea
- Elio Galeano

Por la comisión negociadora de la empresa Regino Ceren

- ANTONIO NIEVE PEREZ
- MIGUEL CEREN TRESPALACIOS
- JOSÉ ANTONIO RAMOS BUELVAS

La empresa reconocerá a **SINTRACOL**, un auxilio para su fortalecimiento y crecimiento de la misma, un valor de ocho millones de pesos (\$8.000.000), por la vigencia una sola vez

PREÁMBULO

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

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

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

3. Las partes reconocen la necesidad del 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, afiliación política, expresión, negociación colectiva y

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso de que se vinculara

laboralmente a menores, con ajustes 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 sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

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

CAMPO DE APLICACIÓN

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

convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de SINTRACOL, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

El trabajador beneficiario de la convención colectiva tendrá a su cargo la obligación de contribuir a los fondos de la organización sindical, en los términos de las leyes laborales colombianas, para lo cual la Empresa deberá efectuar el correspondiente descuento de la cuota sindical o 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 Regino Ceren y Sintracol realizarán procesos de diálogo los derechos laborales de los trabajadores.

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

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

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

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

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

LA COMISIÓN TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES GENERALES:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas que mejoren la productividad y la competitividad de la empresa.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a la demanda que presente el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado, en temas de mutuo beneficio para las partes.
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en Sindical y las empresas o fincas correspondientes.
5. Crear mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá.
6. Realizar una verificación de las medidas totales y parciales (por lotes) de la Finca Regino Ceren.
7. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.
8. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de presente Convención, la Comisión de Verificación Convencional se reunirá a efectos de definir los posibles vacíos en labores que hayan quedado. Estas labores se seguirán remunerando conforme al precio actual.

TOMA DE DECISIONES:

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

SANCIONES:

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

REUNIONES:

La comisión de verificación y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros diez (10) días de cada año 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 reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, con constancia de radicado No. 32934 del 25 de febrero de 2.013 y personería jurídica No. 049 otorgada por el Ministerio 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 reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRACOL.

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

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

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

2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de las instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborales, 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, Directivo Base y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

CAPÍTULO II PERMISOS SINDICALES

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

HECTÁREAS	Nº DE PERMISOS
0-76	1 día por semana, para uno (1) de los directivos de base
Más de 85	1 día por semana, para los dos (2) directivos de base.

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

PARÁGRAFO UNO: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá a los directivos de base que hagan uso del permiso descrito en éste artículo, la suma de VEINTE MIL PESOS (\$ 20.000), por concepto de viáticos de transporte.

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 veinticinco (25) días de permiso por año de vigencia no acumulables de un año a otro.

La remuneración de estos días de permiso se efectuará, previa presentación de la constancia de utilización de este expedida por el sindicato, con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga 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 solicitarnos por escrito, con una antelación no inferior una semana, indicando expresamente a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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

PARÁGRAFO CUATRO: Durante esta vigencia, 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 de seguridad social pensiones, salud y el sistema general de riesgo.

ARTÍCULO 5: Licencia no remunerada para miembros de la junta directiva nacional y seccionales de Finca Regino Ceren en los municipios del eje bananero de Urabá: los empresarios le concederán licencia no remunerada al trabajador que saliese elegido como miembro de la junta directiva Nacional y seccional del eje bananero, por el tiempo que dure ejerciendo el cargo.

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 Finca Regino Ceren concederá un auxilio a SINTRACOL, por un valor de 4 pesos por cada caja exportada, para el primer año de vigencia convencional y para el segundo año de vigencia tendrá un incremento del IPC.

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

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

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la firma de la presente convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los siete (07) días hábiles al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado que requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuentos efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos siete (07) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

PARÁGRAFO TRES: Las Empresa deberá remitir catorcenalmente a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Finca Regino Ceren la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se realice.

CAPÍTULO III DIRECTIVO DE BASE

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

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

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

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

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

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 1995, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros directivos de base.
2. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro del directivo de base, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole

saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorarse por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la Comisión de Quejas y Reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la Junta Directiva principal o Sub-directiva del sindicato.

3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuera una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas e instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Directivo de base, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligenciada para ser reanudada el día hábil siguiente.
6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e

informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.

7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no exista 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 su suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro(4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta e encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo (Lunes a Viernes)
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, 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 periodo, 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 afectividad material de los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa. Cuando la empresa de sida sanción disciplinaria al trabajador por llegar tarde al trabajo y por faltar el mismo sin justificación, deberá tener en cuenta la siguiente tabla:

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

CAPÍTULO V TABLA INDEMNIZATORIA

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

Los trabajadores que ejerzan actualmente el cargo de miembros de comisión Directivo de base, si fueren despedidos sin justa causa por parte del empleador, tendrán derecho a una indemnización igual a la prevista en la ley, incrementada en cinco (5) días más.

CAPÍTULO VI SISTEMA DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 13: SISTEMA DE CONTRATACIÓN: Para las actividades normales y culturales de la Empresa, no podrá prorrogarse en más de dos (2) oportunidades el contrato a término fijo. En consecuencia, al vencimiento al terminar la segunda (2°) prórroga el contrato se entenderá automáticamente a término fijo por un año.

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 no pasará a ser a término indefinido porque son cosechas programadas donde se le da contrato al trabajador a término fijo por la cosecha programa.

ARTÍCULO 14: COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente convención, la empresa dará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca.

ARTÍCULO 15: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL: Para la realización de labores de recolección de nylon, plásticos y pala, la empresa podrá celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, pero se tendrá en cuenta los trabajadores vinculados con la empresa que sepan ejecutar la labor que tengan como objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios. La empresa será garante de que los 3° contratistas paguen a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el Sistema General de Seguridad Social, así como el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren el servicio en la finca Regino Ceren.

ARTÍCULO 16: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

PARÁGRAFO UNO: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para

acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.

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

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

ARTÍCULO 17: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO: A partir de la firma de 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 18: 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 19: SOBRE CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y ELECCIÓN DE APRENDICES: La empresa dará preferencias 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 garantizar 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 20: 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 (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho a diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

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

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

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

ARTÍCULO 21: PERMISO PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DIAS SABADOS: al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales en día sábado, la empresa concederá permiso por ese día sábado o no lo convocara 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 la actividades de embarque de la fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concretará la solución con Sintracol.

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

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

CAPÍTULO VIII SISTEMA DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 22: SISTEMA DE REMUNERACIÓN: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

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

ARTÍCULO 23: 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 voluntarios o no, al momento de efectuar el pago del salario, se presenten faltantes por no haber sido incluido en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo de pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente reclamación escrita dirigida a la administración a más tardar dentro de la semana siguiente a aquella en que recibió el pago, para que la empresa proceda a realizar el reajuste del salario y los reajustes a remuneración de los descansos obligatorios, si a ello hubiera lugar, en la catorcena siguiente.

De otra parte, el empresario deberá garantizar que estos reajustes pueden 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. Si el problema del faltante de nómina persiste, la empresa deberá buscar el mecanismo como responder al trabajador con el dinero devengado, en la misma catorcena en que se genera el pago.

Con el fin de minimizar estos faltantes de nómina, los cuales llegan al bolsillo del trabajador en el pago siguiente; afectando con esto el sustento de la familia, Sintracol realiza la siguiente propuesta:

- I. Otorgar a los trabajadores pre nomina en la semana denominada (semana pobre) con el fin de verificar si hay faltante y este sea cancelado en la respectiva catorcena.
- II. Que el responsable del faltante desembolse estos dineros al trabajador en la catorcena que corresponde.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION

Sintracol y la empresa llegaron a un acuerdo del incremento del 3.5 como incremento para la presente convención en salarios y extralegales actuales por primer año la vigencia de la convención y por el segundo año el incremento del IPC.

ARTÍCULO 24: En el momento que los trabajadores realicen labores que no se encuentra en el pacto existente o en el pliego presentado por Sintracol , las partes se pondrán de acuerdo en el valor de la labor y la forma de ejecución de la misma. Esto para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

Las partes de acuerdo a las necesidades de la empresa propone los básicos que se requieran para todos los trabajadores, cuando haya una alarma de persecución los directivos de base pondrán en conocimientos a el sindicato sintracol.

ARTÍCULO 25: PAGO DE ATRASOS EN LABORES: Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso: 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso: 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso: 50% del valor pactado.

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

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

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

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

CAPÍTULO X CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA

ARTÍCULO 26: CAJA INTEGRAL EXPORTADA: Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (pallets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

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

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

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

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 ajustes a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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

PARÁGRAFO UNO: El contrato de caja integral para tipos de embarque de pesos superiores o inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb), para cada tipo de embarque.

ARTÍCULO 27: DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS EMBARQUE

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

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

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

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

CAJAS	EXPORTADA	VALOR
20 kg caja Especial	Exportada	\$ 1.954.72
17 kg caja Especial	Exportada	\$ 1.950.48
20 kg caja Integral	Exportada	\$ 1.655.90
17 kg caja Integral	Exportada	\$ 1.551.74
13 kg caja y Darién	Exportada	\$ 1.076.09
1 b Caja Integral	Exportada	\$ 1.570.64

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 ser o no ser incluido como especial.

ARTÍCULO 28: LIQUIDACIÓN CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2). La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2).

PARAGRAFO UNICO: Cuando la empresa realice pedidos de cajas adicionales fuera de la programación de cajas para el día se debe concertar con los trabajadores

ARTÍCULO 29: MERCADO NACIONAL: Cuando se efectúe la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional no importado el tipo de empaque 20 kg, se remunerará con una semana equivalente como se estableció en la negociación. (\$ 927.9)

ARTÍCULO 30: RECHAZO DE CAJAS: Cuando se presenten rechazos de cajas se realizará la correspondiente verificación de las causas o motivos del mismo,

para hacer las correcciones necesarias a las áreas donde sea detectada la debilidad.

PARÁGRAFO ÚNICO: La empresa pagara a los trabajadores vinculados a corte empaque (caja integral), las cajas rechazadas por cualquier índole serán remuneradas con el 29% del valor de caja Premium.

ARTÍCULO 31: HOMBRE BRICHA, PULPA CREM Y COCHINILLA: Cuando la administración de la finca, tome la decisión de utilizar durante el embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" o en la verificación de madurez de la fruta o en el lavado de la cochinilla se pagará al salario promedio del embarque del día.

ARTÍCULO 32: REMUNERACIÓN DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO: Las siguientes labores serán remuneradas al destajo con forme se encuentran en la siguiente tabla: Para el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

NOMBRE LABOR	UNIDAD	VALOR	OBSERVACIONES
Salario Básico convencional	Hora	\$ 3.738	
Botar, pelar y regar vástago	UNIDAD	\$ 36.94	CADA VEZ QUE LA EMPRESA LO REQUIERA
ENGRASE CABLE SE REALIZARA AL CONTRATO	X mts lineal	\$ 10.81	CADA SIETE (7) SEMANAS
LAVADA Y ENGRASE DE GARRUCHAS	X UNIDAD	\$ 145	CADA 15 DIAS
FERTLIZACIÓN DE MATERIA ORG.	KILO	\$ 43.84	UNIDAD KILO.
FERTILIZACIÓN SOLIDA	BULTO	\$ 5.655.91	DE 90 A 120,
FERTILIZACION FOLIAR	HECTAREA	\$ 5.655.61	
FUMIGACIÓN DE MALEZAS CONTACTO	SEMANA	\$ 2,709.60	POR SEMANA
FUMIGACIÓN SISTEMICA	SEMANA	\$ 2.450.96	POR SEMANA
RECIEMBRA DE CABEZA DE TORO	UNIDAD	\$ 1.279.46	
RECIEMBRA DE CABECITAS O RIZOMA	UNIDAD	\$ 473.49	
APORQUE DE MATAS	BASICO CONVENCIONAL		
ASEO EMPACADORA TANQUES, BARRER CARCAMO, BARCADILLA Y RESERBORIO.	UNIDAD	\$ 155.000	SEMANAL (TRES OPERARIOS)
PREASEO EMPACADORA	HORA CONVENCIONAL	3.738	DIAS DE EMBARQUE

ASEO BODEGA DE INSUMO	BASICO CONVECIONAL (HORA)		OPERARIO
ASEO BODEGA CARTON	BASICO CONVECIONAL (HORA)		OPERARIO
REPIQUE DE MATAS CAIDAS	BASICO CONVECIONAL (HORA)		(1)
REPIQUE DE MATAS POR VIENTO, POR DESANTRES NATURALES SE SENTARÁN LAS PARTES, EMPRESA Y SINDICATO PARA BUSCAR LA CANCELACION DEL PRECIO.			
APERTURA DE BOLSA DE EMPAQUE 20KLS	X UNIDAD	\$ 10.92	SE PAGARA POR EL TOTAL DE CAJAS ELABORADAS
CARGUE Y DESCARGUE DE ESQUINEROS Y CARTON	X UNIDAD	\$ 12.73	
CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS	X UNIDAD	\$ 172.5	
CARGUE DE PALLET FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO	UNIDAD	\$ 1.096	DESPUES DE LAS 5:30 PM
MANENIMIENTO DE PUENTE	BASICO CONVENCIONAL DOS PERSONAS		SEGÚN ESPECIFICACIONES
PEGADA Y SELLADA DE CAJAS	UNIDAD	\$ 105	CAJA COMPLETA
CARGUE Y DESCARGUE DE FERTILIZANTE	X UNIDAD	\$ 252	ORGANIZADO
RECOLECCIÓN DE BASURA	BASICO CONVECIONAL (HORA)		CADA VEZ QUE SE REQUIERA
CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA	UNIDAD	\$ 16.944	
LAVADA DE GUANTELETE	BASICO CONVECIONAL		
HERCULES MATA A MATA	HÉCTAREA	\$ 115.000	CADA VEZ QUE LA EMPRESA LO REQUIERA
APORQUE DE MATAS	BASICO CONVECIONAL		BASICO ESPECIAL

CHAPEO DE CONEJO, EN CASO DE LLUVIA LA EMPRESA MANDARA HACER EL PARCHEO	BASICO CONVENCIONAL		
METIDA DE TACOS	UNIDAD	\$ 17.53	
HOMBRE BROCHA	PROMEDIO DE EMBARQUE		
RECOLECCIÓN NYLON SUCIO			

ARTÍCULO 33: NORMAS BASICAS DE REALIZACIÓN DE LABORES.

En caso de renovación de área o siembra nueva, las partes acordaran los precios de las diferentes labores que se realicen en esa área.

ARTÍCULO 34: SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, los oficios de bodeguero, celador y jardinero se remunerarán con un básico convencional (concepto administrativo)

ARTÍCULO 35 CABLEERO: La labor de cableero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento preventivo y correctivo a toda la red de cables-vías de la finca, tales como: cambio de torres, canales, ganchos, reparación de curvas, placas pequeñas, cambio de tornillos, y en general, todo lo inherente a la reparación y mantenimiento de cable-vía.

Esta labor será remunerada con un valor de: (\$43.708 X días) cada vez que el operario ejerza la labor, por el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

ARTÍCULO 36 BARCADILLERO: durante los días en que de manera excepcional un trabajador participe en la planta de empacadora ejecutando la labor de barcadillero, (concepto administrativo), en caso de que lo haga el trabajador se paga por el promedio de embarque),

ARTÍCULO 37: ARREGLO DE PALLET: Cuando hubiere que arreglar pallets en el embarcadero y se requiere de uno o más trabajadores, la empresa pagará el tiempo que el operario dure arreglando los pallets, por hora o proporcional al tiempo invertido que para tal efecto la hora será proporcional a la hora del embarque y además les suministrará transporte de la finca al embarcadero, y del embarcadero a su residencia.

Para el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

PARÁGRAFO UNO: AMARRE. Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano, el valor por hectárea es de (\$8.215) Teniendo en cuenta la siguiente escala de productividad.

RACIMO	VALOR
60	\$ 8.215
60 A 70	\$ 8.515
70 A 80	\$ 8.815
80 A 90	\$ 9.115
90 A 100	\$ 9.415

PARÁGRAFO DOS: REAMARRE: 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 teniendo en cuenta la escala de productividad del amarre con un precio de (\$ 1.045)

PARÁGRAFO TRES: DESFLORE CAMPO, Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada un valor de \$2.921 pesos, en banano, tendrá la misma frecuencia cuando se efectuó con el embolse Teniendo en cuenta la siguiente escala de productividad.

RACIMO	VALOR
60	\$ 2.921

60 A 70	\$ 3.221
70 A 80	\$ 3.521
80 A 90	\$ 3.821
90 A 100	\$ 4.121

PARÁGRAFO CUATRO: EMBOLSE, Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana al total del área asignada, y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano Por semana, por un valor de \$ 4.872 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, Teniendo en cuenta la escala de productividad y en alta producción se remunerara con forme la siguiente tabla:

BACOTA	VALOR
60	\$ 4.872
60 A 70	\$ 5.178
70 A 80	\$ 5.478
80 A 90	\$ 5.778
90 A 100	\$ 6.078

PARÁGRAFO CINCO: SUPRESIÓN DE DEDOS LATERALES.

Cuando la empresa determine realizar la labor de desde en el racimo, este tendrá la siguiente remuneración de \$1,138.5 por hectárea 1Y1

PARAGRAFO SEIS: DESMACHE CON PALÍN, Esta labor se realizará con una frecuencia de un siclo cada seis (6) semanas libres, el valor de cada semana es de: (\$ 9.434.) las semanas iniciará a contarse desde la terminación del lote, la realización de esta labor consta de: eliminación de los orejones o rebrotes para evitar la caída sobre los nailon o sobre los puyones, la selección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa.

PARAGRAFO SIETE: DESMACHE CON SABLE: esta labor se realizara con una frecuencia de un ciclo cada (6) semanas libres, en caso que se vuelva a implementar las partes acordaran el precio "" (criterio de la empresa)

PARAGRAFO OCHO: DESHOJE, Esta labor se realizara con una frecuencia de una (1) vuelta por semana y se remunera en cinco mil treientos cincuenta y un peso (\$5.351) se remunerará por hectárea neta sembrada en banano Para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha de incremento.

PARAGRAFO NUEVE: PROTECCIÓN DE FRUTA: Esta labor consiste en proteger al racimo, por tal razón se debe realizar la labor de la siguiente manera: desvió del racimo, desvió de puyones y proteger al racimo del contacto con la hoja.

Esta labor tendrá una remuneración de: tres mil doscientos treinta y un pesos (\$ 3.231) por hectárea, Para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

PARAGRAFO DIEZ: COLOCACIÓN DE GUANTELETE O LAMINILLA: Esta labor se realizara en la totalidad del racimo, y su remuneración es de: ciento noventa y nueve punto sesenta y dos (\$ 199.62) por racimo, Para el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

PARAGRAFO ONCE: COLOCACIÓN DE YUMBOLON AL RACIMO EN EL CULTIVO, Esta labor será realizara en la totalidad del racimo y su remuneración es de: ciento noventa y nueve punto sesenta y dos (\$ 199.62), Para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

PARAGRAFO DOCE: RETIRADA DE FOMIS, CUELLO MONJA, YUMBOLON Y LAMINILLA EN LA EMPACADORA: Para la retirada del fomis, cuello de monja, yumbolon y laminilla en el área de empacadora, la empresa remunerara esta labor al promedio de embarque, a una (1) persona.

PARAGRAFO TRECE: CONTROL DE CIRUGIA Y SIGATOKA.

Esta labor se realizara con una frecuencia de una (1) vuelta por semana, y se remunerara con un valor de: ocho mil cuarenta y seis (\$8.046) Para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

PARAGRAFO CATORCE: COMBINADA (DESHOJE Y CIRUGIA), Cuando la empresa determine combinar estas labores, Esta labor se realizara con una frecuencia de una vuelta semanal. esta labor se dará por separada

PARAGRAFO QUINCE: REGADA DE VASTAGO.

La regada de estos vástagos tendrá una remuneración de treinta y seis punto noventa y cuatro (\$36.94) por unidad se hará a una distancia no mayor a 500 metros de la planta de producción.

PARAGRAFO DIESISEIS: CORTE DE BOLEJA, Esta labor será remunerada con un básico convencional

PARAGRAFO DIESISIETE: FERTILIZACIÓN: Cuando la empresa determine realizar la aplicación de fertilizante, se tendrá en cuenta la dosificación para determinar el valor del bulto; con este propósito se crea la siguiente tabla de dosificación valor.

Si la empresa decide realizar aplicaciones con una dosificación que no se encuentre en la presente tabla, esta deberá ser concertada con la organización sindical con el fin de buscar el valor del bulto; para la aplicación del fertilizante se debe retirar la hoja verde del lugar donde se va a realizar dicha aplicación.

DOSIFICACIÓN	VALOR BULTO	MODO DE APLICACIÓN
90 A 120 GRAMOS	5.655.65	BAJO INSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA

PARAGRAFO DIESIOCHO: CHAPIA DE CANALES. Esta labor se realizará con una frecuencia de siete (7) semanas libres, las semanas iniciará a contarse desde la terminación del canal.

La remuneración se realizara con forme a la siguiente tabla:

LABOR	METRO	VALOR	OBSERVACIONES
CHAPIA	M-L	\$15.80, semanal	CANAL PRIMARIO
CHAPIA	M-L	\$15.80 semanal	CANAL SEGUBDARIO
CHAPIA	M-L	\$10.24 semanal	CANAL TERCARIO

PARAGRAFO DIESINUEVE: ELABORACIÓN DE CUNETAS (PALA).

Quando la empresa considera realizar drenajes (labores de pala) con el fin de buscar el desagüe de la finca, esta labor será remunerada por palada, lo que significa que al momento de realizar la medición del trabajo realizado, se tenga en cuenta la profundidad, ancho y la longitud, la remuneración se hará conforme la siguiente tabla.

RECABA DE CANAL PRIMARIO :813.03
RECABA DE CANAL SECUNDARIO: 813,03

RECABA DE CANAL TERCIARIO : 545.45

PARAGRAFO VEINTE: LABORES ENFOCADAS AREA DE RENOVACIÓN (PALA).

Cuando la empresa considera realizar drenajes (labores de pala) con el fin de buscar el desagüe de la finca, esta labor será remunerada por palada, lo que significa que al momento de realizar la medición del trabajo realizado, se tenga en cuenta tanto la profundidad como longitud y ancho.

RECAVA	UNIDAD	PRECIO
RECAVA UNA (1) PALADA	1°	\$813,03
RECAVA UNA (1) PALADA	2°	\$813,03
RECAVA UNA (1) PALADA	3°	\$545.45

SACADA DE DERRUBE: CUARENTA MIL (\$ 40.000) BASICO ESPECIAL

TERRACEO POR NIVEL: si en el momento de ejecutarse las partes acordaran el precio de su ejecución

AMPLIACIÓN CANAL REGADA DE TIERRA: en caso de ejecutarse esta labor las partes acordaran el precio de su ejecución

SANGRIA: en caso de ejecutarse esta labor las partes acordaran el precio de su ejecución

CUNETAS: en caso de ejecutarse esta labor las partes acordaran el precio de su ejecución

PARAGRAFO VEINTIUNO: SUPERVISIÓN O EVALUACIÓN DE LABORES.

Cuando el operario termine la labor encomendada el coordinador o jefe inmediato deberá supervisarla a más tardar al día siguiente, las siguientes labores, deshoje, cirugía, embolse y desflore

PARAGRAFO VEINTIDOS: CACIQUEO, En la finca se realiza la labor el caciqueo el cual debe tener un (1) ciclo en el año; esta labor tendrá un valor de dieciocho mil treientos noventa y seis (\$18.396). Para el primer año de vigencia convencional y para el segundo año tendrá un incremento del IPC obrero a nivel Nacional certificado por el Dane.

CAPÍTULO XI PRESTACIONES EXTRALEGALES Y AUXILIOS.

ARTÍCULO 38: 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 CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS (\$158.693). Esta prima será, pagada cuando el trabajador regrese del disfrute de sus vacaciones.

Si por alguna razones, el trabajador que debe salir a disfrutar de la(s) vacación a un acuerdo con la empresa debe reconocerle el valor acordado en esta prima vacacional.

ARTÍCULO 39: PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO: La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 15 de diciembre de cada año, el valor reconocido por este auxilio es de: treientos diez mil quinientos setenta y cuatro mil con cincuenta y cinco pesos (\$310.574.55). Para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementara en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha de incremento.

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; si el tiempo de vinculación a la empresa es menor a un año, este auxilio será cancelado proporcional al tiempo de servicio.

ARTÍCULO 40: AUXILIO DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de ciento treinta y cinco cuatrocientos noventa y seis pesos (\$ 135.496).
Por el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del

IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha de incremento.

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

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

ARTÍCULO 41: 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 medicamente y cuyo periodo de gestación sea superior a cuatro (4) meses, la empresa reconocerá un auxilio de CIENTO MIL PESOS (\$ 100.000). Adicional a lo anterior, en éste caso la empresa le concederá al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles consecutivos, remunerado conforme al salario básico convencional.

ARTÍCULO 42: AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: La empresa dará a los representantes de los trabajadores la suma de UN MILLON OCHENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$ 1.086.750) anuales, por concepto de auxilio para deporte y recreación de los trabajadores de la finca. Éste auxilio deberá ser cancelado en el primer trimestre de cada año de vigencia convencional. Y para el segundo año tendrá un incremento del IPC obrero a nivel Nacional certificado por el Dane

ARTÍCULO 43: AUXILIO DE MATRIMONIO: Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta le reconocerá un auxilio de CIENTO MIL PESOS (\$ 100.000). Para que el trabajador tenga derecho a éste beneficio, deberá aportar el correspondiente registro de matrimonio.

PARÁGRAFO UNO: La empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio, cuatro (4) días hábiles consecutivos de permiso remunerado. Ésta remuneración se hará conforme al Salario Básico Convencional. Para que el trabajador tenga derecho a éste beneficio, deberá aportar el correspondiente registro de matrimonio.

ARTÍCULO 44: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de TRECIENTOS VEINTE CINCO MIL PESOS (\$ 325.000).

Este auxilio se pagará así:

1. Trabajador casado o con compañera permanente:

- a) Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.
- b) Padre o madre (demostrar parentesco).
- c) Hijos debidamente inscritos ante la empresa.

2. Trabajador soltero:

- a) Padre o madre (demostrar parentesco)
- b) Hermanos, Debe presentar: el registro civil del hermano y del difunto.

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

ARTÍCULO 45: AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DE LOS

TRABAJADORES: En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de CIENTO SETENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS NUEVE PESOS UN MIL PESOS (\$173.909).

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

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

La empresa deberá dar al trabajador un mes para presentar el soporte si es fuera de la zona, si es dentro de la zona ocho (8) a quince (15) días.

ARTÍCULO 46. AUXILIO DE ESCOLARIDAD: La empresa pagará, una vez al año, un auxilio de escolaridad para los hijos e hijastros de los trabajadores debidamente inscritos en la caja de compensación familiar como sus beneficiarios y debidamente matriculados en primaria y secundaria. Éste auxilio equivale a la suma de CINCUENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS (\$ 57.465) y deberá ser pagado a más tardar al último día de marzo al año respectivo.

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

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

ARTÍCULO 47: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca y que paguen arriendo, la empresa le reconocerá un auxilio de arrendamiento equivalente a la suma DE CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS (\$ 50.944), mensual, para los dos años de vigencia convencional.

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

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

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

ARTÍCULO 48: SUMINISTRO DE TRANSPORTE: La empresa suministrara el servicio de transporte a los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca, desde el sitio de trabajo hasta la cabecera municipal. Para ello contratará con una empresa prestadora de los servicios de transporte de la subregión de Urabá cumpliendo con todos los requisitos de ley. Dicho transporte será exclusivo para los trabajadores de la empresa.

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

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

PARÁGRAFO TRES: A los trabajadores a quienes la empresa no suministre transporte y quienes vivan fuera de las instalaciones de la finca, deberían suministrarle el auxilio de transporte en los términos de Ley, cuando el trabajador llegue a sufrir accidente en el medio de transporté que este utilice para llegar al

sitio de trabajo, este accidente debe ser reconocido por la empresa como accidente laboral.

ARTÍCULO 49: PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Durante la vigencia de la presente convención, por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación en la empresa que a continuación se expresa, la empresa dará una prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los periodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

PARÁGRAFO: cuando el trabajador cumpla cinco (5) años de servicio se le pagara setenta mil peso (70.000) el primer año de vigencia convencional, para el segundo año tendrá el incremento del IPC

Quando el trabajador cumpla de diez (10) años de servicio se le pagará setenta mil pesos (70.000) el primer año de vigencia convencional, para el segundo año tendrá el incremento del IPC

Quando el trabajador tenga de veinte (20) años de servicio se le pagará setenta mil peso (70.000) el primer año de vigencia convencional, para el segundo año tendrá el incremento del IPC

a.

ARTICULO 50. AUXILIO PARA LENTES: cuando el profesional en la salud recomiende al trabajador usar ante ojos, por motivos de pérdida de visión ocular, la empresa reconocerá el pago de lentes por un valor de CIENTO CUATRO MIL TRECIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS (\$104. 349) para el primer año de vigencia convencional, para el segundo año tendrá el incremento del IPC

ARTÍCULO 51: AUXILIO DE CASINO: La empresa dará un auxilio mensual al empresario del casino oficial de la Finca, equivalente a la suma de CIENTO VEINTE Y DOS MIL OCHOCIENTOS TRES PESOS (\$ 122.803). para el primer año de vigencia convencional, para el segundo año tendrá el incremento del IPC.

ARTÍCULO 52: DOTACIÓN: La empresa hará entrega de una hielera de 2 litros y de una impermeable de pantalón y chaqueta a cada trabajador, con la entrega del último calzado y vestido de labor de cada año, después de que cumpla mas de tres meses de trabajo.

ARTÍCULO 53: NO INCIDENCIA SALARIAL: Los anteriores auxilios y prestaciones extralegales o los que se lleguen a estipular no constituyen salario;

Para el segundo año de vigencia convencional, los precios indicados en éste capítulo que no tengan una disposición especial se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

CAPÍTULO XII

FONDO ROTATORIO PARA PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

ARTÍCULO 54: DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO: El objetivo del fondo rotatorio para préstamos por calamidad doméstica es ayudar a los trabajadores en la solución de su calamidad, de una manera oportuna. El personal de la empresa que se beneficie con la presente convención, será beneficiado con el Fondo Rotatorio para préstamos por calamidad doméstica. El monto de fondo de calamidad domestica será de DOS MILLONES SETENTA MIL PESOS (\$ 2.070.000).

ARTÍCULO 55: DESTINACIÓN DE LOS PRESTAMOS: Los préstamos sólo otorgaran para atender los siguientes casos de calamidad domestica:

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

ARTÍCULO 56: PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA:

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

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

ARTÍCULO 57: TRÁMITE: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, a la cual debe acompañarse la respectiva prueba de la existencia de la calamidad y la autorización de descuento respectiva, la empresa dentro de los tres (3) 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 (8) días hábiles siguientes al desembolso.

ARTÍCULO 58; MONTO Y PLAZO DEL PRÉSTAMO: Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos, el monto del préstamo podrá ser hasta de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$ 300.000). No obstante, lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo.

El trabajador pagará el préstamo en cuotas catorcenales, que equivaldrá 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 59: 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 60: 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 otorgara 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 sujetara a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencias, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguiente al desembolso del préstamo.

ARTÍCULO 61: PERMISOS 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 estipulado la ley, El Artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, artículo 57 del código sustantivo del trabajador, 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 trabajador contempla como una obligación del empleador otorgar licencia remunerada al 100% a su empleado cuando estos sufren eventos como calamidad doméstica, el trabajador podrá acogerse a la ley de favorabilidad.

Debe interpretarse las graves calamidad domestica como aquella situación en el entorno familiar del trabajador que lo afecta física, psicológica y moralmente, por lo cual tiene que ausentarse para tratar de solucionarla.

El Ministerio del Trabajo, por su parte, en el concepto 4075 del 2013, dice que los permisos deben estar establecidos por el reglamento interno de trabajo, aunque es innecesario en caso de grave calamidad doméstica, ya que en muchas empresas no existen tan reglamentos o no esta instituido. El hecho que el reglamento ignore el tema, no significa que sea imposible la licencia de grave calamidad doméstica. El empleador tiene concederla por el principio de solidaridad y dignidad que establece la Constitución.

En cuanto al tiempo de duración de la licencia de grave calamidad doméstica, la corte constitucional a firma que no se puede tasar ni siquiera mediante reglamento interno del trabajo. La Corte aclara que cada caso hay que estudiarlo y analizarlos de forma particular.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 62: 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 la respectivas entidades administradoras del sistema de seguridad social íntegral, en virtud de la subrogación de riesgo 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 entorno a que la presentación 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 preinscriben las normas vigentes. Igualmente las partes, reiteran la necesidad de la que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacología y de ayudas diagnosticadas sean brindados en las mismas zonas geográficas en que se desarrollan 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 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 Finca Regino Ceren, a conformarse por los productores bananeros, la organización sindical y las entidades administrativas del sistema de seguridad social presentes en la Zona de Urabá.

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

¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE OFODÍCOS (MORDEDURA DE SERPIENTE?)

- Alejarse inmediatamente de la serpiente.
- Tratar de identificar la serpiente del accidente (color, forma, tamaño, y alguna característica que le resulte llamativa).
- Si no está entrenado para ello, no trate de capturar ni matar la serpiente.
- Tenga en cuenta la hora del accidente.
- Mantenga en reposo y tranquilidad a la persona mordida y adminístrele abundante líquido.
- Lave suavemente el sitio de la mordedura, con agua y jabón.
- Eleve la zona del cuerpo donde se produjo la mordedura, y manténgala inmóvil para evitar una propagación más rápida del veneno.
- Evite que el paciente camine o realice movimientos bruscos, cuando sea necesario, improvise una camilla o medio similar para transporta al paciente.
- Transporta al paciente inmediatamente al hospital más próximo.
- No realice masajes en la zona afectada, ni torniquetes en el medio afectado.
- Evite realizar maniobras como incisiones sobre la herida o succión de esta, ya que ninguno de estos métodos logra disminuir la cantidad de veneno absorbido y constituyen un mecanismo de infección secundaria.

PARÁGRAFO ÚNICO: La empresa firmante se compromete a garantizar la conformación y funcionamiento del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, de conformidad con la Ley.

ARTÍCULO 63: EXÁMENES MÉDICOS. La empresa, en cumplimiento de disposiciones vigentes, deberá asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

ARTÍCULO 64: 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 del sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizara la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizaran a la empacadora cuando inicie la fumigación aérea.

ARTÍCULO 65; REUBICACIÓN: En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador un pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la EPS o de la ARL, la empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

ARTÍCULO 66: TRASLADO: Cuando por determinación de la EPS o de la ARL un trabajador sea trasladado fuera de la zona de Urabá, la empresa asumirá el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en dinero o en especie y reconocerá al trabajador un auxilio económico por valor de VEINTISÉIS MIL PESOS (\$ 26.000) por cita médica acreditada por el medico fuera de la zona, esta tendrá vigencia por los dos años de la convención,

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

ARTÍCULO 67: CONSTANCIA DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO: Cuando el trabajador acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial a la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una "constancia de asistencia al servicio médico", en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en el que el (la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.

La "constancia de asistencia al servicio médico "en sí misma no constituye prueba de una justa causa para no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será que adicionalmente el(la) trabajador(a) acredita la programación de la cita médica

dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

Cuando con sujeción a los términos y condiciones de esta disposición el (la) trabajador (a) acredite su ausencia a prestar el servicio, la Empresa le reportara como permiso no remunerado el día por el que presento la "constancia de asistencia al servicio médico" y el día en que concurrió efectivamente a la consulta médica, si no fuera incapacitado temporalmente para laborar, y no adelantará procedimiento disciplinario por esta(s) ausencia(a) a laborar.

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

ARTÍCULO 68: 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, suministrara el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuada para mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 69: CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: Sintracol y la Empresa se comprometen a contratar y capacitar a trabajadores en formación de competencias laborales, en las diferentes labores que se ejecutan en las fincas bananeras y la empresa le remunerara ese tiempo de aprendizaje con el salario básico convencional, para que ejerza la labor en la misma empresa.

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

ARTÍCULO 70: CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo des disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 71: 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 nóminas a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador. Cuando el medio de pago consista en tarjetas débito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no recibirá el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuara un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la cual del faltante. Cuando la causa aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

Quando le pago de la nómina se efectuó 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 de cheque.

ARTÍCULO 72: AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGACIÓN: La empresa concederá por una sola vez a los trabajadores un auxilio sindical equivalente a la suma de SESENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 65.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente hasta el día 02 de noviembre de 2018, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, Sintracol diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las cualidades anunciadas, este acuerdo solo rige por la vigencia de esta convención

CAPÍTULO XV VIGENCIA

ARTÍCULO 73: VIGENCIA DE LA CONVENCION: La vigencia de la presente convención colectiva será de dos (2) años contados desde el día 16 de octubre de 2018 hasta el día 16 de octubre de 2020.

El primer año estará comprendido entre el día 16 octubre de 2018 y el día 16 de octubre de 2019. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 16 de octubre de 2019 y el día 16 de octubre de 2020.

ARTÍCULO 74: MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL: La convención colectiva de trabajo solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 75: FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO: La presente Convención Colectiva de Trabajo soluciona definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintracol presentó a la empresa, en la fecha relacionada en el acta de instalación.

Parágrafo: las partes acuerdan que la revisión y baseada de la convención colectiva tendrá una duración de 15 días calendario Partir de la fecha 16/10/18

**Comisión negociadora
Por parte de la empresa**

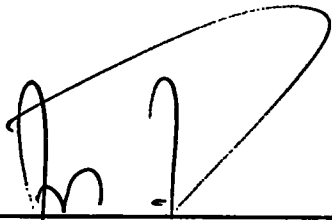
**comisión negociadora por
el sindicato Sintracol**



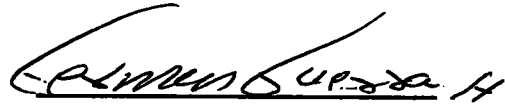
MIGUEL CEREN TRES PALACIOS



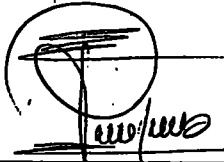
RICHAR MONTERROZA




ANTONIO ARTURO NIEVES PEREZ



GERMAN ANTONIO GUERRA



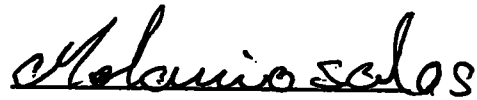
JOSÉ ANTONIO RAMOS BUEVAS



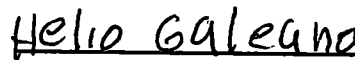
WULMER ESCOBAR



CARLOS SANTRACRUZ



MELANIO SALAS PEREA



ELIO GALEANO

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500001064
		Fecha	2018-12-19 10:12:43 am
Remitente	EMPRESA BANANERA REGINO CEREN		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	1	Folios	49
			
COR11EE2018720504500001064			

	No. Radicado 11EE2018720504500001064
Fecha	2018-12-19 10:12:43 am
Remitente	EMPRESA BANANERA REGINO CEREN
Depen	O. E. URABÁ APARTADO GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Anexos	1 Folios 49
COR11EE2018720504500001064	

PODER ESPECIAL DE REPRESENTACION

**SEÑORES
MINISTERIO DE TRABAJO
APARTADO ANTIOQUIA**

MIGUEL CEREN TRESPALACIOS, mayor de edad, domiciliado en el municipio de Turbo Antioquia, identificado con la cédula de ciudadanía N° 8.426.173 de Turbo; por medio del presente documento confiero poder especial amplio y suficiente al señor **ALEXANDER CEREN VANEGAS**, también mayor de edad, domiciliado en el municipio de Turbo - Antioquia, identificado con la CC. 1.045.520.129 de Turbo, para que en mi nombre y representación realice tramites correspondientes para radicar convención colectiva en dicha entidad

Por lo tanto mi apoderado queda facultado para firmar, expedir y solicitar los documentos que se requieran y se deriven para llevar a cabo esta diligencia.

Dado en Turbo, Antioquia a los Diecinueve (19) días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho (2018)

PODERDANTE:

MIGUEL CEREN TRESPALACIOS
CC. 8.426.173 de Turbo

Acepto el poder:

ALEXANDER CEREN VANEGAS
CC: 1.045.520.129 de Turbo

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO . CON HUELLA
EL NOTARIO UNICO
DEL CIRCULO DE TURBO . COLOMBIA
CERTIFICA
19 Dic 2018

Que el día Miguel Cerén Trespalacios
Compareció con CC. 8426.173.
Quien se identificó con CC. 8426.173.
y manifestó que conoce expresamente el contenido de este documento
que la firma que en el aparece es la suya.
En constancia firma ante el suscrito notario y
estampa la huella de su dedo índice derecho.

GUILLERMINA CEREN VANEGAS
NOTARIO UNICO
TURBO ANTIOQUIA

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO - CON HUELLA
EL NOTARIO UNICO
DEL CIRCULO DE TUREO - COLOMBIA
CERTIFICA

19 DIC 2018

Que el día _____
Compareció Alexander Ceren Vanegas

Quien se identificó con CC-1045.520.129.
y manifestó que conoce expresamente el contenido de este documento
que la firma que en él aparece es la suya.
En constancia firma ante el suscrito notario y
estampa la huella de su dedo índice derecho.

Alexander Ceren



GUILLERMO CEREN VILLORINA
NOTARIO UNICO



BANANERA REGINO CEREN.
NIT 8.426.173-4

Turbo 19 de Diciembre 2018

BANANERA REGINO CEREN

Miguel Cerén Trespalacios

Nit 8426173-4

Vereda Piedrecitas Ant

reginoceren@gmail.com

Tel: 8291538-3148126976

47 trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia (SINTRACOL)

Beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo