

700 40331
00 332100
MARZO 3. 2016

1987



25 FEB 2016

00000182

7105045

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta.

Apartadó, 4 de febrero de 2016

MEMORANDO

Para: **NATALIA RUIZ CAMPUZANO**
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 - 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

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

Referencia: Comunicación de depósito de contrato sindical

Estimada doctora Natalia,

De manera atenta me permito enviarle el formato diligenciado de **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, entre el sindicato de los trabajadores de expoban (SINTRAEXPOBAN) y la empresa exportadora de bananos S.A.S., realizada por el señor Ivan Dario Cantillo Jimenez, representante legal, laboral y civil de la empresa exportadora de bananos S.A.S.

Atentamente,


NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: (26)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

Carrera 99 N° 94 - 16 Barrio Manzanares, Apartadó - Antioquia
PBX: 828 09 86 - 828 28 34 Ext.4482
www.mintrabajo.gov.co



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

Dirección Territorial de Urabá
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta

Número 002

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	04	02	2016	HORA	3:00 p.m.
---------	-----------------	--------	----	----	------	------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	71.656.079 de Medellín		
CALIDAD	Representante legal laboral y civil		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 26 sur N° 48-12. Envigado		
No. TELÉFONO	3396262	Correo Electrónico	banacol@banacol.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	COMPANÍA EXPORTADORA DE BANANO S.A. (Fincas Monterrey uno, Monterrey dos y Monterrey tres)					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE EXPOBAN "SINTRAEXPOBAN"					
CUYA VIGENCIA ES	01/10/ 2015 – 30/09/2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	420	AMBITO DE APLICACION.		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		26		

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 terminos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

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

Nasly Mena Cuesta

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

Iván Darío Cantillo Jiménez

(Nombre y firma)
 El Depositante

Apartadó, 4 de febrero de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO

4 FEB 2016

Hoy a los 01/31 la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia y Control
 Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
 Recibió la convención Colectiva X Pacto Colectivo _____ Leyes, artículos _____
 Contrato Sindical _____ Acta de Acuerdo _____ Firmada el día 20/12/2015
 Entre la Empresa Expoban S.A.
Sintraexpoban
 y el Sindicato Sintraexpoban
 o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: Iván Darío Cantillo
 RECIBIDO POR: Marta L. Boquerón

Doctor
LIBINTON BRAYAN RIVAS
 DIRECTOR TERRITORIAL O.E. URABÁ
 Apartadó - Antioquia

Auxiliar Administrativo

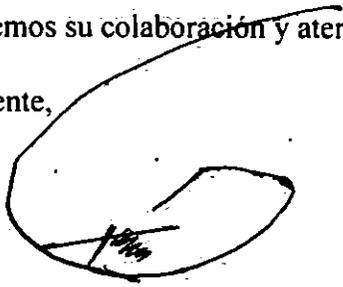
Referencia: Depósito convención colectiva de Trabajo

Comendidamente nos permitimos anexar para su depósito 5 ejemplares de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad Expoban S.A. En Reorganización y el sindicato SINTRAEXPOBAN, para las fincas: Monterrey Uno, Monterrey Dos y Monterrey Tres, para la vigencia 1º de octubre de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2017.

Adjunto certificado de existencia y representación.

Agradecemos su colaboración y atención.

Atentamente,



IVÁN DARÍO CANTILLO JIMÉNEZ
 C.C.# 71.656.079 de Medellín
 Representante Legal laboral y Civil
 Expoban S.A. En Reorganización

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE LA COMPAÑÍA EXPORTADORA DE BANANO "EXPOBÁN S. A." (PARA LAS FINCAS: MONTERREY UNO, MONTERREY DOS Y MONTERREY TRES Y EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE EXPOBÁN S. A. "SINTRAEXPOBÁN".

En el Municipio de Apartadó, República de Colombia, el veinte (20) de Diciembre de 2015, se reunieron los señores: *Efraín Rodas, Gustavo Vaca Zuñiga y Ledis S. García Morales*, y de otro lado, como representantes de los trabajadores en calidad de negociadores y asesores los señores: *Elbin Estrada Asprilla, Oscar Garrido Palomeque, Freddy Florez Rojano, Hector Arroyo Perea, Evertto Arroyo Pérez, Elkin Mayo, Grangelio Mosquera Palacio, Tomás Palencia Ayala*, en representación de las Fincas Monterrey 1, Monterrey 2 y Monterrey 3 afiliados a la Organización Sindical SINTRAEXPOBÁN, todos revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido por la Ley 39 de 1985, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a la Empresa.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para las partes, de acuerdo con lo establecido en la Ley laboral, dando así solución al conflicto desatado con la presentación del pliego de peticiones.

MINISTERIO DEL TRABAJO

24 FEB 2016 0131

Por a los _____ la Coordinación del Grupo de Inspección y Mediación para la Resolución de Conflictos de la Oficina Especial de Urabá.

PRIMERA PARTE

Se suscribió la convención Colectiva Pacto Colectivo Ley Arbitral.

ASPECTOS NORMATIVOS

Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 20/12/2015

Entre la Empresa EXPOBAN S.A.

y el Sindicato SINTRAEXPOBAN

CAPÍTULO I _____ o sus trabajadores.

REQUERIDO POR: Luis D. Cantillo

RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES Maria J. B. B.

Auxiliar Administrativo

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La Empresa EXPORTADORA DE BANANO "EXPOBÁN S. A." reconoce al SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA EXPOBÁN S. A. "SINTRAEXPOBÁN", con personería jurídica N°.00035 del 14 de enero de 1980 otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados y de quienes sin ser afiliados se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con las Leyes laborales colombianas.

Igualmente, la Empresa reconoce a la Federación Agraria Nacional "FANAL" y a las organizaciones de tercer grado (CGT) a las que se encuentre afiliado el sindicato. En consecuencia, para las relaciones individuales y colectivas así como para la aplicación de los reglamentos que surjan de la Convención Colectiva de Trabajo y de las relaciones entre la Empresa y los Trabajadores, EXPOBÁN S. A. tendrá a SINTRAEXPOBÁN y a FANAL como representantes de los trabajadores beneficiarios.

En ningún caso la Empresa firmará pactos o convenciones colectivas de trabajo con personas naturales o entidades sindicales distintas a SINTRAEXPOBÁN.

2

PARÁGRAFO: Cuando por decisión de la Asamblea General de Trabajadores se disponga la fusión de SINTRAEXPOBÁN con la Unión Nacional de Trabajadores Agroindustriales "UTRAGROIN", filial de Fanal, la Empresa reconocerá a -UTRAGROIN- como representante de los trabajadores, con los mismos derechos y obligaciones pactados convencionalmente en favor de SINTRAEXPOBÁN.

ARTÍCULO 2. GARANTÍAS SINDICALES:

La Empresa continuará con su política de respetar el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

1. La Empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores, que se materialice en horas no laborables 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.

2. La Empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de la Junta Directiva, Comisión de Quejas y Reclamos, Comisión Obrera y de los delegados de los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la Ley y en la Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO II

COMITÉ OBRERO PATRONAL, PERMISOS Y AUXILIOS SINDICALES

ARTÍCULO 3. COMITÉ OBRERO PATRONAL:

En la Empresa existirá un Comité Obrero-Patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

1. El Comité estará integrado de la siguiente manera: Tres (3) principales y tres (3) suplentes, en representación de SINTRAEXPOBÁN (Comisión Obrera); y tres (3) principales y tres (3) suplentes, en representación de la Empresa. Los representantes suplentes del Sindicato y de la Empresa sólo podrán actuar cuando se presente la falta absoluta o temporal de alguno de los principales.

2. La designación de los representantes de SINTRAEXPOBÁN se realizará así: Un (1) principal y un (1) suplente por la finca MONTERREY NÚMERO UNO, un (1) principal y un (1) suplente por la finca MONTERREY NÚMERO DOS y un (1) principal y un (1) suplente por la finca MONTERREY NÚMERO TRES. La Empresa y el Sindicato designarán a sus representantes dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

3. Los representantes del Sindicato deberán estar vinculados a la Empresa con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de su designación.

4. SERÁN FUNCIONES DEL COMITÉ OBRERO-PATRONAL LAS SIGUIENTES:

A. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.

³
B. Estudiar y discutir las controversias que se presenten por reclamaciones de carácter individual y colectivo, derivadas de la interpretación y/o aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo.

C. Estudiar, analizar y discutir los casos de sanciones disciplinarias y cancelaciones de contratos de trabajo que se presenten a su conocimiento.

D. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos a que sean citados.

E. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener el mejor funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.

F. 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.

G. Tramitar ante los correspondientes empleados de la Empresa, las reclamaciones por faltante en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que haga la Empresa a los trabajadores.

H. Velar por la aplicación de las normas de higiene y seguridad industrial que prevengan la accidentalidad en la Empresa, así como integrar y cumplir las funciones que la Ley señala al Comité de Higiene y Seguridad Industrial.

I. Cumplir las funciones de programación y coordinación propias del Comité de Deportes.

J. Otras que le asigne la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO: Las decisiones para administrar la Empresa y que obliguen a todos los trabajadores, serán siempre tomadas libremente por la Gerencia, obviamente respetando la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 4. REUNIONES DEL COMITÉ OBRERO-PATRONAL:

El Comité Obrero-Patronal se reunirá en forma ordinaria cada treinta (30) días, con el fin de discutir los problemas generales de la Empresa. De todas las reuniones del Comité Obrero-Patronal se deberá levantar la correspondiente acta, con copia para la Empresa y para el Sindicato.

ARTÍCULO 5. PERMISOS SINDICALES:

La Empresa reconocerá a sus trabajadores, para cumplir las funciones señaladas al Comité Obrero-Patronal, para los directivos sindicales y para la asistencia a cursos, cursillos y seminarios, los siguientes permisos remunerados:

1. Tres permisos permanentes no remunerados.

Estos permisos no remunerados se acuerdan para un número de tres (3) trabajadores, con el objeto de ocupar cargos directivos en el Sindicato de los Trabajadores de Expobán "SINTRAEXPOBÁN".

Expobán pagará a SINTRAEXPOBÁN un auxilio sindical, correspondiente a la suma de CINCUENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS DOCE PESOS ML

4

(**\$59.537.512**) durante el primer año de la vigencia convencional, el cual se incrementara en el IPC para el segundo año, valor que se pagará trimestralmente en partes iguales, sucesivas y anticipadas. Igualmente, Expobán reconocerá el pago de la seguridad social en Salud y Pensiones de los 3 trabajadores que se encuentren bajo el permiso no remunerado, hasta la base de un salario mínimo legal mensual vigente a la fecha del permiso. Cualquier otro pago adicional que esta relación laboral genere estará a cargo del Sindicato.

LIQUIDACIÓN DE AUXILIO DE CESANTÍA Y PRIMA DE SERVICIO PARA PERSONAL EN USO DE PERMISO SINDICAL PERMANENTE: Para efectos de determinar el salario promedio para el pago de la prima de servicios y el auxilio de cesantía, la Empresa no tendrá en cuenta los días en que haya estado en permiso sindical permanente, pero si los tendrá en cuenta – los días en uso de licencia- para efectos de determinar los días de la respectiva prestación.

Se autoriza a la Empresa a descontar del valor del auxilio único antes creado, los valores que por conceptos laborales se paguen a los trabajadores en permiso no remunerado.

2. La Empresa concederá a SINTRAEXPOBÁN, en cada una de las fincas, (Fincas M1, M2 y M3), ciento cuarenta y cuatro (144) horas de permiso mensual, para ser utilizadas por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal y para la realización de reuniones de la Junta Directiva de SINTRAEXPOBÁN.

PARÁGRAFO 1°: De las horas de permiso sindical que se le otorgan a cada una de las fincas para ser utilizados por los miembros del Comité Obrero-Patronal, sólo podrán ser acumuladas, de un mes a otro, hasta sesenta (60) horas mensuales. Las horas acumuladas necesariamente deberán ser utilizadas en el mes siguiente, ya que sólo para este mes tienen vigencia.

PARÁGRAFO 2°: Durante la vigencia de la Convención Colectiva, estas horas de permiso para la Comisión Obrera se remunerarán con el salario promedio obtenido por el trabajador beneficiado en el último año.

Aquellos trabajadores que hayan salido a disfrutar del permiso sindical permanente y que una vez reintegrados se les haya concedido el permiso remunerado para Comisión Obrera a que se refiere el Parágrafo 2 del Artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo, se les remunerará tal permiso con el salario promedio del último año; para calcularlo se hará igual como se determina el salario para liquidar prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 3°: El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el Comité Obrero se efectuará con base en la jornada ordinaria diaria establecida convencionalmente.

3. Para que los trabajadores beneficiarios asistan a congresos, cursillos y asambleas programadas por SINTRAEXPOBÁN o por Fanal, la Empresa concederán al Sindicato los días de permiso no remunerado que a continuación se señalan, por año de vigencia de la Convención y no acumulables de un año a otro:

3.1. Monterrey Uno (M1) y Monterrey Dos (M2): Veinte (20) días por año, en cada finca.

3.2. Monterrey Tres (M3): Diez (10) días por año.

Para la utilización de estos permisos el sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior a una semana, indicando expresamente el número y los trabajadores designados, los que en ningún caso podrán exceder de cinco (5) trabajadores para las fincas Monterrey Uno y Monterrey Dos, y de tres (3) para la finca Monterrey Tres, excepto para las asambleas generales ordinarias y extraordinarias del sindicato, eventos en los cuales se podrán ausentar más del número de

trabajadores acá pactados, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de trabajadores que participan en las asambleas de la organización sindical.

ARTÍCULO 6. DESCUENTOS SINDICALES:

1. La Empresa deducirá del salario de todos los trabajadores que se beneficien con la presente Convención Colectiva de Trabajo y durante su vigencia, la cuota ordinaria establecida por el Sindicato de los Trabajadores de Expobán "SINTRAEXPOBÁN" para sus afiliados, de acuerdo con el Artículo 23 del Decreto 2351 de 1965.

Este descuento será repartido así: El noventa y dos punto cinco por ciento (92.5%) será para SINTRAEXPOBÁN y el siete punto cinco por ciento (7.5%) será para Fanal. Estos dineros serán entregados por la Empresa a la Tesorería de SINTRAEXPOBÁN, acompañados de las correspondientes relaciones de los descuentos realizados.

2. La Empresa deducirá del salario de todos los trabajadores que se beneficien con la presente Convención Colectiva de Trabajo y durante su vigencia, las cuotas extraordinarias decretadas por la Asamblea General de Trabajadores del Sindicato de los Trabajadores de Expobán "SINTRAEXPOBÁN", de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral y los estatutos del sindicato.

3. La Empresa deducirá oportunamente a todos los trabajadores afiliados a SINTRAEXPOBÁN y a los que se beneficien de la presente Convención Colectiva, tanto en el primer año como en el segundo año de vigencia, el aumento de salario correspondiente a un día de salario por cada año de vigencia, previa la aprobación por parte de la Asamblea General de Socios del Sindicato.

Estos dineros serán entregados por la Empresa a la Tesorería de SINTRAEXPOBÁN, de los cuales el sesenta y cinco por ciento (65%) será para SINTRAEXPOBÁN y el otro treinta y cinco por ciento (35%) para Fanal.

Para el primer año de vigencia convencional, por este concepto, la Empresa se obliga a descontar a todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios del aumento convencional un día de salario básico convencional de ocho (08) horas. Dicho descuento se realizará el día 11 de Diciembre de 2015.

ARTÍCULO 7. AUXILIOS SINDICALES:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá a Fanal CUATRO (04) tiquetes aéreos para cualquier ruta dentro de Colombia, para trasladarse en misión sindical desde la zona de Urabá.

Adicionalmente, por una sola vez en la vigencia convencional, la Empresa concederá a la Federación Agraria Nacional (Fanal) un auxilio sindical equivalente a la suma de **SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$679.358)**.

La empresa reconocerá por una sola vez y por la vigencia convencional 2015 a 2017 un monto de **CINCO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS ML (\$5.200.000)** a la organización sindical SINTRAEXPOBÁN, para efectos de mejoramiento y adecuación de la sede sindical, dinero que será cancelado durante el tercer trimestre de 2016.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES:

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en la Convención, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo o en el Contrato de Trabajo, por el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y/o convencionales o de políticas y procedimientos establecidos, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al momento en que ésta tenga conocimiento; por parte de la Administración, de la comisión de la presunta falta; para tal efecto citará por escrito al trabajador, haciéndole saber las causas por las cuales es llamado a diligencia de descargos, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los presuntos hechos que se le imputan.

En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a diligencia de descargos, la cual se realizará dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la citación. En dicha comunicación se le informará al trabajador el derecho que le asiste para que sea asistido por uno de los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera. Si el llamado a descargos es miembro de la Comisión Obrera, éste podrá asesorarse de un directivo sindical, según él lo considere.

Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa resolverá dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes, señalando si impone o no la sanción. Será ineficaz la sanción que se imponga omitiendo el anterior trámite.

Si la Empresa le impone al trabajador la sanción, éste podrá interponer dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la imposición de la sanción, en un sólo escrito, los recursos de reposición y apelación, los cuales serán resueltos por la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

Si la sanción que impone la Compañía es igual o inferior a siete (7) días calendario, ésta deberá imponerse en una misma semana calendario.

Son sanciones disciplinarias: El llamado de atención verbal o escrito, las multas o la suspensión del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1º: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Cuando del procedimiento establecido por la comisión de la falta, se determine la finalización del contrato de trabajo, por justa causa, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral, para lo cual no se podrán interponer los recursos correspondientes ante la Empresa.

PARÁGRAFO 2º: Cuando un trabajador por cualquier circunstancia presentara renuncia al cargo que desempeña y ésta le fuera aceptada, no se le exigirá el pago de preaviso o indemnización alguna.

ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO:

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa probada por parte de la Empresa, se pagará una indemnización por despido conforme a las disposiciones legales vigentes al momento de la terminación del contrato.

7


PARÁGRAFO: En caso de terminación del contrato de trabajo sin que medie una justa causa de despido de un trabajador que haga parte del Comité Obrero-Patronal, se pagará la indemnización establecida por la legislación laboral colombiana incrementada en tres (3) días por el primer año de servicios y dos (2) días por cada uno de los años siguientes.

SEGUNDA PARTE

SISTEMA DE CONTRATACIÓN, REMUNERACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

CAPÍTULO I

SISTEMA DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:

Para la realización de las labores a través de la prestación personal de servicios subordinados mediante contrato de trabajo, la Empresa suscribirá contratos bajo una de las siguientes modalidades:

CONTRATACIÓN INDEFINIDA: Para la realización de labores culturales habituales y permanentes, la Empresa celebrará contratos a término indefinido en jornada de lunes a viernes. Para efectos enunciativos, consideran las partes que son labores culturales habituales y permanentes, entre otras, las siguientes: Amarre, reamarre, desmache, deshoje, desflore, protección de fruta, embolse, fertilización y fumigación.

CONTRATACIÓN FIJA: No obstante lo anterior, la Empresa podrá celebrar contratos a término fijo para la realización de labores culturales, habituales y permanentes, cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Sobrevengan fenómenos naturales (vientos, inundaciones, plagas, enfermedades) que hagan necesario el incremento temporal de la plantilla de personal para solucionar la calamidad de manera oportuna,
- b. Incrementos en el volumen exportable de fruta,
- c. Picos de alta parición donde se haga necesario reforzar la ejecución de las labores asociadas a esta situación,
- d. Reemplazos de personal en uso de licencia, vacaciones, incapacidades,
- e. Siembras nuevas o renovaciones,
- f. Ensayos

ARTÍCULO 11. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD:

En el evento que la Empresa decidiera terminar el contrato de trabajo al tenor del numeral 15, del literal A, del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la Empresa y el Sindicato, conjuntamente se comprometen a intervenir ante el Instituto de Seguros Sociales (ISS), o la entidad que haga sus veces, a fin de obtener la recuperación de la salud del trabajador o la respectiva pensión si fuera el caso.

ARTÍCULO 12. REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO:

Al terminar el período de incapacidad temporal, bien sea por enfermedad y/o accidente de trabajo, se procederá así:

1. Se reinstalará al trabajador en el cargo que desempeñaba si, a concepto del médico de la Empresa, del Instituto de Seguros Sociales (ISS) o de la entidad que haga sus veces, se ha recuperado su capacidad total de trabajo.

2. Si el dictamen del médico de la Empresa o del Instituto de Seguros Sociales o la entidad que haga sus veces, determina que el trabajador puede seguir desempeñando un oficio, incapacitado parcialmente, se le asignará una labor compatible con sus aptitudes físicas.

3. En caso que el trabajador no recupere su capacidad normal de trabajo, el Sindicato y la Empresa gestionarán ante el Instituto de Seguros Sociales o ante la entidad que haga sus veces para que el trabajador reciba la atención médica y/o la prestación debida a su situación laboral.

Previa petición escrita, la Empresa se compromete a entregar oportunamente, por conducto de la Dirección de Relaciones Industriales, los documentos que a ésta le corresponda aportar según los reglamentos del Instituto de Seguros Sociales o la entidad que haga sus veces, para que el trabajador o sus beneficiarios presenten la solicitud de reconocimiento de la prestación asistencial económica debida a su situación laboral.

4. El incumplimiento de esta disposición se considerará despido sin justa causa.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO:

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas libremente por la Empresa de lunes a viernes, de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

El trabajo suplementario o en horas extras no podrá exceder el límite máximo semanal establecido en la legislación laboral.

El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales deberá ser autorizado de acuerdo con la Ley y será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras.

En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, el extraordinario nocturno, así como el realizado en dominicales y festivos se pagará con los recargos establecidos en la Ley sobre las unidades de pago definidas convencionalmente para cada labor.

Siempre que el empleador cite a los trabajadores a laborar el día sábado, y éstos hubieren cumplido el día viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá reconocer los recargos legales establecidos por la legislación laboral sobre las unidades de pago definidas convencionalmente para cada labor.

ARTÍCULO 14. JORNADA ESPECIAL:

Para la realización de labores de corte y empaque, la Empresa podrá contratar trabajadores a término fijo o indefinido, bajo la modalidad de jornada de trabajo especial, a quienes se les dará reparto conforme a las necesidades de corte y empaque.

PARÁGRAFO 1°: A este grupo de trabajadores se les pagará las mismas prestaciones sociales legales y extralegales a que tienen derecho los trabajadores contratados en jornada ordinaria, y en proporción a la jornada de trabajo que se les asigne.

PARÁGRAFO 2°: No obstante lo anterior, cuando existan vacantes en oficios que requieran contratación en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, la Empresa preferirá a aquellos trabajadores que vienen laborando en contrato de jornada especial, siempre y cuando cumplan con las destrezas y habilidades necesarias para realizar el oficio cuya vacante se pretende llenar.

PARÁGRAFO 3°: Dentro del mes siguiente a la modificación del contrato de trabajo de jornada especial a jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, el trabajador será evaluado para determinar su permanencia en el oficio o su regreso a jornada especial.

PARÁGRAFO 4°: Cuando exista un atraso en la ejecución de labores habituales y permanentes, que no pueda ser atendida por los trabajadores de jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, para colocar al día las labores atrasadas; la Empresa, de común acuerdo con el sindicato, podrá en forma temporal dar reparto a aquellos trabajadores de jornada especial, sin que por tal motivo el contrato de trabajo se modifique. Una vez colocada al día la labor el trabajador regresará a su contrato de jornada especial.

PARÁGRAFO 5°: En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se recurrirá preferentemente a los hijos de los ex-trabajadores pensionados o a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial o a término fijo, siempre que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

ARTÍCULO 15. FORMAS DE REMUNERACIÓN:

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

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales por el precio convenido para cada unidad en la Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando se labore al destajo de 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.

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.

ARTICULO 16. FALTANTES DE NÓMINA:

Cuando por circunstancias especiales, el salario devengado por el trabajador no fuere pagado en los períodos reguladores del pago, por causas imputables a la Empresa y/o al trabajador; la Empresa los pagará en la semana siguiente al período regulador del pago. Para tal efecto el trabajador afectado deberá entregar solicitud escrita anexando copia de la planilla correspondiente, en el formato que diseñarán las partes. La Empresa entregará, igualmente, copia de la planilla en la cual conste el pago del faltante de nómina. Los faltantes de nómina, una vez hayan sido pagados, entrarán a formar parte de la base para liquidar prestaciones sociales, aportes parafiscales, aportes a la seguridad social y descansos remunerados, conforme a la naturaleza del pago efectuado.

ARTÍCULO 17. RENDIMIENTO MÁXIMOS PARA LAS LABORES:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establecen los siguientes índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de diez (10) horas:

Nombre de la labor	Unidad	Rendimiento mínimo en 10 horas	Rendimiento máximo en 10 horas
Amarre	Hectárea neta	7	12
Reamarre	Hectárea neta	15	20
Desdende de racimo	Hectárea neta	7	17
Desflore de racimo 1ª. Vuelta	Hectárea neta	7	17
Desflore de racimo 2ª. Vuelta	Hectárea neta	7	17
Embolse y desflore 1ª. Vuelta	Hectárea neta	7	10
Embolse y desflore 2ª. Vuelta	Hectárea neta	7	15
Deshoje	Hectárea neta	10	18
Protección de fruta	Hectárea neta	10	20
Desmache	Hectárea neta	1,5	2
Fumigación	Hectárea neta	5	6
Fertilización	Bulto 50 kg	8	10
Resiembra Cabeza Toro	Unidades	40	50
Limpia canal primario	Metro		450
Limpia canal secundario	Metro		550
Limpia canal terciario	Metro		800
Despunte sigatoka	Hectárea neta	18	20
Repique de matas	Hectárea neta	18	20
Aporque y destronque	Hectárea neta	6,5	7,5
Mata saludable	Hectárea neta	6.5	7.5

PARÁGRAFO: REPARTO Y EJECUCIÓN DE LABORES: La ejecución de las labores a destajo se efectuará de acuerdo con las especificaciones técnicas y de calidad establecidas en el Manual Técnico de Labores, para lo cual el operario deberá ejecutarla con eficiencia del ciento por ciento en cuanto a calidad, oportunidad y rendimiento.

TERCERA PARTE

VIGENCIA, SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

CAPÍTULO I

SALARIOS

ARTÍCULO 18. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:

A partir del primero (1º) de octubre de 2015 hasta el treinta (30) de septiembre de 2016, el salario mínimo convencional por la jornada ordinaria de ocho (8) horas será la suma de VEINTIDOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS CON OCHO CENTAVOS M.L.C. (\$22.335,08), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Durante el primer período de vigencia convencional, comprendido entre el primero (1º) de octubre de 2015 y el día treinta (30) de septiembre de 2016, el salario básico convencional, los precios de las labores a destajo, así como las prestaciones extralegales se incrementarán en un porcentaje igual al 4%.

Para el segundo año de vigencia convencional, comprendido entre el día primero (1º) de octubre de 2016 y el treinta (30) de septiembre de 2017, el salario básico convencional y las labores a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC- obrero nacional-, certificado por el DANE, aplicado para el período comprendido entre el primero (1º) de octubre de 2015 y el treinta (30) de septiembre de 2016. (IPC obrero).

PARAGRAFO. PAGO DE RETROACTIVO. No obstante lo dispuesto sobre el incremento para el primer año, este sólo comenzará a regir a partir del primero (30) de noviembre de 2015 y para compensar lo dejado de percibir por los trabajadores durante el período comprendido entre el 1º de Octubre de 2015 y el veintinueve (29º) de Noviembre de 2016, así como por la vigencia convencional, la empresa reconocerá una bonificación única, no constitutiva de salario, por una sola vez de **DOSCIENTOS VEINTE MIL PESOS ML (\$ 220.000)** por cada trabajador afiliado a la organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 1º de octubre de 2015. y que en la misma condición continúe vinculado al día once (11) de diciembre de 2015 fecha en que se hará el pago. Cuando el trabajador afiliado hubiere ingresado con posterioridad a la primera fecha indicada y se mantenga vinculado en la última de ellas, el auxilio que se concederá en este caso será proporcional al tiempo servido hasta el 29 de noviembre de 2015. Este acuerdo sólo rige para la vigencia convencional 2015-2017.

ARTÍCULO 19. VIGENCIA:

Acuerdan las partes que la vigencia de la convención colectiva será de dos (2) años contados desde el día primero (1º) de octubre de 2015 hasta el día 30 de septiembre de 2017.

El primer año estará comprendido entre el primero (1º) de octubre de 2015 hasta el día treinta (30) de septiembre de 2016. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día primero (1º) de octubre de 2016 y el treinta (30) de septiembre de 2017.

ARTÍCULO 20. PRECIO DE LAS LABORES DE FINCAS: MONTERREY UNO, MONTERREY DOS y MONTERREY TRES:

A partir del primero (01) de octubre de 2015 y hasta el día treinta (30) de septiembre de 2016, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de: Caja Integral, amarre, reamarre, embalse, fumigación con herbicida de contacto (Gramoxone), fumigación con herbicida sistémico (Round-up), deshoje, fertilización sólida, fertilización líquida, protección de fruta y desfloración en campo, se establece como tarifa única la que corresponde a la tercera escala, la cual podrá ser ponderada por consenso entre las partes.

Los precios de la caja que regirán a partir de esta vigencia son los siguientes:

GRUPO 1: CAJA INTEGRAL 8ª

Expobán S. A. Fincas M1, M2 y M3 Grupo No.1 Contrato Caja Integral 20 kg	UNIDAD	PRECIOS 2015
Normal, granel o pallet	Caja exportada	\$ 1,259.35
Especial, granel o pallet	Caja exportada	\$ 1,465.80
Al vacío, granel o pallet	Caja exportada	\$ 1,287.40
Cajas 59 X 40, 60 x 40 y Júnior Small y/o armadas	Caja exportada	\$ 1,324.10

Nota: El contrato de caja integral no incluye la pegada de cajas.

PARÁGRAFO 1º: COLOCACIÓN DE PROTECTOR AL MOMENTO DE LA COSECHA: (Incorporar el precio de la Caja Integral con protección al momento de la cosecha).

PARÁGRAFO 2º: Acuerdan las partes en establecer el precio por labor a destajo denominado "Caja Integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg, en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja si éste es superior o inferior al peso antes señalado.

PARÁGRAFO 3º: ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALLETIZADA:

1. Se entiende por Caja Especial aquella que en su elaboración y procesamiento requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kg 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 kg palletizada.

2. Las Cajas Especiales paletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kg paletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kg paletizada, acordado en la presente Convención.

3. Para las Cajas Especiales paletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18,01% y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 kg paletizada, se incrementarán en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 kg paletizada.

13
 4. Para las Cajas Especiales paletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20 kg paletizada sea superior al 28.01%, se incrementará en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20 kg paletizada.



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

5. Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes:

- Banacluster Extra
- Banacluster Normal
- Frutales Banacluster
- Tres Libras Banacol
- Tres Libras Delmonte
- Chiquita Bag
- Junior Yellow.
- Single
- Quapak

GRUPO 2: LABORES CULTURALES

Expobán S. A. Fincas M1, M2 y M3 Grupo No.2 Labores Culturales	Unidad	PRECIOS 2015
Amarre	Hectárea	\$ 6,106.25
Reamarre 1 vuelta	Hectárea	\$ 2,000.53
Desmache	Hectárea	\$ 7,345.05
Embolse 2 vueltas	Hectárea	\$ 4,039.34
Deshoje 1 vuelta	Hectárea	\$ 3,964.56
Protección fruta (desvío puyón y 1 vuelta)	Hectárea	\$ 3,543.64
Fumigación	Hectárea	\$ 2,063.96
Desflore 2 vueltas	Hectárea	\$ 2,833.02
Fertilización	Bultos	\$ 4,881.32



PARÁGRAFO 4º: FORMA DE REMUNERACIÓN DE LAS LABORES ATRASADAS:

1. Los atrasos de embolse, amarre y deshoje imputables al sindicato o al trabajador se pagarán así:

- Primera semana de atraso 70%
- Segunda semana de atraso 60%
- Tercera semana de atraso 50%

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

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

3. Cuando la labor de desflor se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.

GRUPO 3: LABORES VARIAS AL CONTRATO

Grupo de Labores No. 3 Labores varias al contrato	Precio	Unidad de Pago
Apertura bolsa campo	\$ 8.63	Unidad
Apertura bolsa empaque	\$ 8.63	Unidad
Pegada de cajas	\$ 62.00	Unidad
Aplicación bioestimulantes en puyones	\$ 7,768.43	Hectárea
Arreglo garruchas	\$ 1,023.40	Unidad
Aseo empacadora M1 y M2 semanal, incluye: aseo piscina, aseo tanques, aseo tubos, aseo bodega de abono, aseo almacén, aseo casilleros, aseo banda transportadora, aseo bandejas, aseo cortinas, aseo patios y alrededores, aseo tanque premezcla, aseo todas las divisiones, aseo trampa de sólidos, mesas de gurbia y delantales.	\$ 453,250.55	Unidad
Aseo empacadora M3 semanal, incluye: aseo de tanques, aseo de cortinas, aseo de bandejas, aseo barcadilla, aseo banda transportadora, aseo tanque premezcla, aseo de todas las divisiones, aseo trampa de sólidos, mesas de gurbia y delantales.	\$ 119,619.73	Unidad
Aseo General del Proceso en M1. Incluye la lavada de la planta de recirculación	\$ 498,809.60	Unidad
Aseo y engrase de garruchas	\$ 139.26	Unidad
Aseo diario de cartonera M1 y M2	\$ 5,352.68	Labor
Aseo de represa M1, M2 y M3, incluye: chapeo de alrededores y sacada de basura (según Administración)	\$ 87,077.10	Labor
Aseo diario instalaciones M1 y M2, labor completa incluye: oficina, consultorio, bodegas, aseo cortina, patios, empacadora, aseo y preparación de cortinas, barcadilla con escobas de barrer y trapear.	\$ 18,791.22	Labor
Aseo diario de instalaciones M3, labor completa incluye: barcadilla, consultorio, cartonera, alrededores de la empacadora, bodegas, aseo cortina, casino y patios o jardines.	\$ 20,317.94	Labor
Bonificación cablero M1 y M2	\$ 2.64	Caja 20 kg
Bonificación cablero M3	\$ 5.74	Caja 20 kg
Botada de rechazo	\$ 42.52	Caja exportada

11


Grupo de Labores No. 3 Labores varias al contrato	Precio	Unidad de Pago
Caciqueo plantación 80cm de puyón. 2 ciclos en el año para aplicación de nematocida.	\$ 17,415.36	Hectárea neta
Cargue de caja al camión, cuando han sido arrumadas en el piso durante el embarque.	\$ 39.02	Caja
Cargue de cajas 1 hora después de terminado el embarque (con tiempo de espera al básico)	\$ 39.02	Caja
Cargue de pallet 1 hora después de terminado el embarque (con tiempo de espera al básico)	\$ 1,607.53	Pallet
Cargue de pallet camión, cuando han sido arrumadas en el piso durante el embarque.	\$ 1,607.53	Pallet
Chapeo de malezas parcheo, incluye: chapeo de pajón y bejuco	\$ 14,512.82	Hectárea
Chapeo de maleza área amplia	\$ 39.02	Hectárea
Labor Medio Ambiente (Eco Ok)	\$ 3,945.21	Hora
Colocada de Cinta Dursban	\$ 66.64	Unidad
Control Moko	\$ 3,511.16	Hora
Tunel Foliar	\$ 3,511.16	Hora
Aplicación Compost	\$ 482.50	Bulto
Lavada de Guantelete	\$ 8.90	Unidad
Colocación de Guantelete	\$ 157.14	Racimo
Control Temprano de Sigatoka (CTSS)	\$ 10,898.59	Hectárea

LABOR MEDIO AMBIENTE (ECO OK): Esta labor será remunerada con un precio hora de TRES MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS CON VEINTIUN CENTAVOS M.L.C. (\$3.945,21) por cada una de la(s) persona(s) que intervengan en la ejecución de la misma. La descripción de la labor será incorporada en el Manual Técnico de Labores y comprende la recogida, empaque y regada -botada- de corona.

COLOCADA DE CINTA DURSBAN: Por la colocación de cinta dursban -cinta corbata- se pagará la suma de SESENTA Y SEIS PESOS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS M.L.C. (\$66,64) por cada cinta colocada, con un rendimiento mínimo de 400 cintas hombre día y un máximo de 650 cintas hombre día.

CONTROL MOKO: El precio de dicha labor se pagará a la suma de TRES MIL QUINIENTOS ONCE PESOS CON DIECISEIS CENTAVOS M.L.C. hora (\$3.511,16).

CIRUGÍA DE SIGATOKA: Esta labor se pagará de acuerdo con los grados de infección de la plantación, para ello se establecen tres (3) escalas:

Escala	Rendimiento	Valor
1	2,0 - 4,5	\$ 8,501.09
2	4,6 - 8,0	\$ 5,454.76
3	8,1 - 10,0	\$ 3,816.50

TÚNEL FOLIAR: Esta labor se pagará a la suma de TRES MIL QUINIENTOS ONCE PESOS CON DIECISEIS CENTAVOS M.L.C. hora (\$3.511,16).

APLICACIÓN COMPOST: Esta labor se pagará a un precio de CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS M.L.C. (\$482,50) por bulto de 35 kg aplicado; con un rendimiento mínimo de 100 bultos y máximo de 120 bultos. (Se aplicará un bulto por cada tres plantas).

La Empresa situará el material en las cabeceras de los lotes que tengan vía de acceso.

ASEO GENERAL DEL PROCESO EN LA FINCA MONTERREY UNO: Esta labor se pagará a un precio de CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS NUEVE PESOS CON SESENTA CENTAVOS M.L.C (\$ 498.809,60), en la cual queda incluida la labor de lavada de la planta de recirculación de esta finca.

PARAGRAFO PRIMERO. Este incremento se aplicará a la labor de Aseo General de la Empacadora de la Finca Monterrey 1, siempre y cuando se realice el aseo a la Planta de Recirculación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las especificaciones técnicas acerca de cómo debe realizarse el aseo de esta Planta al igual que los insumos y herramientas a utilizar, serán definidas por la Empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: En el evento que la empresa decida construir una Planta de Recirculación en las Fincas Monterrey 2 y Monterrey 3, le aplicará un incremento del 10% el valor que se pague por la labor del Aseo General del Proceso de estas fincas.

LAVADA DE GUANTELETE: La empresa pagará por cada unidad de guantelete lavado la suma de OCHO PESOS CON NOVENTA CENTAVOS M.L.C. (\$ 8,90)

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta Labor se realizará de acuerdo a la necesidad de la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para la limpieza del guantelete se utilizará agua y jabón en polvo.

PARAGRAFO TERCERO. Al personal que se le asigne el reparto de la labor de lavada de guantelete, se debe entregar el material clasificado.

COLOCACION DE GUANTELETE: Se remunera CIENTO CINCUENTA Y SIETE PESOS CON CATORCE CENTAVOS MLC (\$157,14) por racimo y se ejecutará como se viene realizando. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

La labor Colocación de Guantelete no tendrá incremento durante los dos años de la vigencia de la presente convención.

CONTROL TEMPRANO DE LA SIGATOKA (CTSS): La empresa pagará por cada hectárea de Control temprano de Sigatoka, la suma de DIEZ MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS CON CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS M.L.C. (\$ 10.898,59)

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta labor se convertirá en una labor cíclica y se realizará semanalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La labor de control temprano de sigatoka, resulta de una combinación de las labores de deshoje, cirugía de sigatoka y corte de folíolos o realce.

PARÁGRAFO TECERO. Los rendimientos establecidos durante la ejecución de esta labor son los siguientes: Mínimo cuatro (4) hectáreas y Máximo siete (7) hectáreas.

PARÁGRAFO CUARTO. Para esta labor aplican los atrasos existentes en el texto convencional, en el Grupo 2 de Labores Culturales, específicamente en el párrafo cuarto (4°); esto aplicará siempre y cuando no exista una suspensión o sustitución de labor.

GRUPO 4: LABORES VARIAS AL CONTRATO

Grupo de labores No. 4 Labores varias al contrato	Precio	Unidad de pago
Construcción puente sencillo	\$ 5,805.08	Puente
Construcción de puente con andamio	\$ 4,353.81	Metro lineal
Construcción de placas para torres	\$ 580.44	Unidad
Corte, transporte y arrume de boleja	\$ 524.85	Racimo
Descargue de abono	\$ 150.89	Bulto
Descargue de madera larga, más de 6m	\$ 116.01	Unidad
Descargue de madera para torres	\$ 87.02	Unidad
Descargue de tubos para torres	\$ 87.02	Unidad
Descargue de cartón caja completa	\$ 8.84	Unidad
Descargue de esquineros	\$ 3.75	Unidad
Descargue de estibas	\$ 145.02	Unidad
Descargue de madera corta para puente	\$ 87.02	Unidad
Despunte de hoja sigatoka (según Administración)	\$ 2,790.56	Hectárea
Engrase de cable vía	\$ 7.46	Metro lineal
Fertilización de materia orgánica o por residuos minerales	\$ 2,219.52	Bulto
Hércules mata a mata	\$ 52,779.53	Hectárea
Limpia piso de cable vía con recogida y quemada de basura (según Administración)	\$ 31.56	Metro lineal
Pelada y regada de vástagos en plantación	\$ 30.09	Unidad
Picada de vástagos	\$ 17.27	Unidad
Recolección nylon de cosecha	\$ 7,768.45	Hectárea
Recolección de nylon inservible	\$ 407.50	Kilogramo
Resiembra de cabeza, arranque, transporte, aporque, hoyada y siembra	\$ 363.09	Unidad
Regada vástagos en góndola	\$ 11.28	Unidad
Repique de matas caídas (según Administración)	\$ 1,426.18	Hectárea
Resiembra Cabeza de Toro	\$ 953.79	Unidad
Resiembra mata 1,80m. Arranque, transporte, aporque, hoyada y siembra	\$ 613.96	Unidad
Sembrada de abono	\$ 7,768.43	Bulto

PARÁGRAFO 5°: En el precio de las cajas del tipo de embarque 60x40, 59x40 y Júnior Small, está incluido los procesos de pegada y/o armada de cajas, por lo tanto en este proceso no existe ninguna actividad por fuera del proceso de Caja Integral.

Caja 60x40, 59x40 y Júnior Small, acuerdan las partes que el precio para la realización de las cajas 60x40, 59x40 y Júnior Small, no se reconocerá la labor de armada y pegada de cajas y en su lugar se incrementará un porcentaje del 10.5%, en consecuencia no se reconocerá precio alguno en la labor de armada y pegada de cajas, quedando incluida la labor dentro del nuevo precio de estas cajas.

PARÁGRAFO 6°: Labor BOTADA DE RECHAZO se remunerará de la siguiente forma, teniendo como base el precio pactado en la presente Convención:

1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida del rechazo por bolejeros o rechaceros, y ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera:

a. Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

b. Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

c. Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

d. Cuando tengan que botar el rechazo de cuatro (4) días se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

e. En el evento de que el embarque sea de tres (3), dos (2) o un (1) día y no se recoja nada de rechazo por parte de los bolejeros o rechaceros, éste será cancelado al 100% a los trabajadores que realicen esta labor.

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

2. En el evento de que se llegará a utilizar en la finca el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del Manual Técnico de Labores) se procederá a la realización de la labor con dos personas, y su remuneración será igual al salario promedio que ese día resulte para las personas que participan del contrato de Caja Integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

3. En el caso de llegarse a efectuar la labor de aplicación en la plantación del subproducto resultante del compostadero, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humos, etc.)

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

GRUPO 4: MANTENIMIENTO DE CANALES:

1. LIMPIA Y FUMIGACIÓN DE CANALES

Grupo de labores No.4 Mantenimiento de Drenajes	Precio	Unidad de pago
Limpia colectores 6 semanas	\$ 120.49	Metro lineal
Limpia canal primario 6 semanas	\$ 97.45	Metro lineal
Limpia canal secundario 6 semanas	\$ 75.11	Metro lineal
Limpia canal terciario 6 semanas	\$ 50.28	Metro lineal
Limpia de cunetas 6 semanas	\$ 42.53	Metro lineal
Limpia de sangrías 6 semanas	\$ 39.66	Metro lineal
Fumigación colectores 6 semanas	\$ 26.76	Metro lineal
Fumigación primarios 6 semanas	\$ 20.06	Metro lineal
Fumigación secundarios 6 semanas	\$ 17.79	Metro lineal
Fumigación terciarios 6 semanas	\$ 16.03	Metro lineal

1.1. LIMPIA EN PLAN CON PALA

Consiste en sacar con una pala los residuos de maleza, matas que crezcan o caigan al plan del canal o los residuos de montículos de tierra que obstaculice el normal flujo del agua del canal.

Grupo de labores No.4 Mantenimiento de Drenajes	Precio	Unidad de pago
Limpia en plan con pala en canal primario	\$ 46.02	Metro lineal
Limpia en plan con pala en canal secundario	\$ 40.25	Metro lineal
Limpia en plan con pala en canal terciario	\$ 34.52	Metro lineal

2. ROTURAS DE CANALES

Las roturas tienen como unidad de medida la palada (0,30 m). Se debe cumplir con las siguientes especificaciones:

El corte varía de dos a cuatro paladas así:

2 paladas	0,60 m
2,5 paladas	0,75 m
3 paladas	0,90 m
3,5 paladas	1,05 m
4 paladas	1,20 m

-El corte se mide verticalmente y no a ras del talud, atravesando una cuerda de extremo a extremo del canal en la boca y bajando el metro hasta el plan. Para definir de qué corte es el canal se debe tomar el promedio de mínimo tres medidas (en el arranque, en la mitad y en el final del canal). El corte se mide desde la superficie del terreno cortado y no desde la parte superior del jarillón tumbado o del resultante de la rotura. El corte mínimo al terminar es de dos paladas.

-El Plan: Es el ancho del fondo del canal y siempre es de 0,40 m, en toda la longitud del canal.

-Boca: Es el ancho en la parte superior del canal, medido entre orilla y orilla. La boca debe cumplir la siguiente fórmula: Boca = Corte + Plan, o sea que debe cumplir la siguiente tabla:

CORTE	BOCA
2 paladas	1,00 m
2,5 paladas	1,15 m
3 paladas	1,30 m
3,5 paladas	1,45 m
4 paladas	1,60 m

-Andenes: Es la distancia entre el borde del canal y la base del jarillón resultante de la rotura. No debe ser menor de 0,50 m.

-Jarillón: Es el montículo de tierra resultante de la rotura. Debe ser en montones y no corrido.

-Boquetes: Es el espacio entre jarillón y jarillón resultantes de las roturas. No debe ser menor a 0,80 m y se deja cada tres o cinco metros y/o cada bajo.

Los andenes y los boquetes se dejan en el momento de hacer las roturas, o sea que van incluidos en el valor de las rompiciones. Si el palero no es capaz de dejarlos debe salir a repalearlos.

-Alineamiento: Debe ser recto y se hace con nylon. El alineamiento se da tanto en la boca como en el plan.

Se debe cumplir el 100% de las especificaciones.

VALORES UNITARIOS:

Grupo de labores No. 4 Mantenimiento de Drenajes	Precio	Unidad de pago
Rotura de canal 2,0 paladas (0,60 m)	\$ 1,658.89	Metro lineal
Rotura de canal 2,5 paladas (0,75 m)	\$ 1,982.16	Metro lineal
Rotura de canal 3,0 paladas (0,90 m)	\$ 2,312.05	Metro lineal
Rotura de canal 3,5 paladas (1,05 m)	\$ 2,616.06	Metro lineal
Rotura de canal 4,0 paladas (1,20 m)	\$ 2,890.04	Metro lineal

3. RECAVAS DE CANALES

La recava es la recuperación del plan del canal mediante la extracción de todo el sedimento acumulado en él. El sedimento debe ser tirado totalmente fuera del canal y no en los taludes. Se deben conservar los andenes y boquetes existentes. Si el palero no es capaz de conservarlos debe salir a repalear el sedimento.

El alineamiento de las recavas debe ser con nylon conservando todo el ancho del plan. La recava de madres viejas se harán respetando su forma natural. No hay lugar a la llamada brillantina.

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

VALORES UNITARIOS:

Grupo de labores No.4 Mantenimiento de Drenajes	Precio	Unidad de pago
Recava de canal 1,0 paladas (0,30 m)	\$ 577.98	Metro lineal
Recava de canal 1,5 paladas (0,45 m)	\$ 774.46	Metro lineal
Recava de canal 2,0 paladas (0,60 m)	\$ 965.24	Metro lineal

4. TUMBA DE JARILLONES

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

VALORES UNITARIOS:

Grupo de labores No.4 Mantenimiento de Drenajes	Precio	Unidad de pago
Tumbada de Jarillones	\$ 2,046.11	Metro

5. SACADA DE DERRUMBES

Se define como derrumbe la porción de tierra que cae en el plan del canal proveniente del desprendimiento de todo o parte del talud dejando un hueco en él; se debe retirar totalmente del canal conservando los andenes y boquetes existentes. Es de anotar que el montículo de tierra formado por el sedimento arrojado por un canal a otro no es derrumbe. Su patrón de medida es:

- Ancho = 1,50 m
- Alto = 0,50 m
- Largo = 1,00 m

VALORES UNITARIOS:

Grupo de labores No.4	Precio	Unidad de pago
Mantenimiento de Drenajes		
Sacada de derrumbe (Ancho:1,50 m, alto: 0,50 m, largo: 1,00 m)	\$ 1,733.99	Unidad

Los demás tamaños se pagarán proporcionalmente al patrón anterior.

6. AMPLIACIONES

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

VALORES UNITARIOS:

Grupo de labores No.4	Precio	Unidad de pago
Mantenimiento de Drenajes		
De 1,0 a 2,0 paladas	\$ 1,231.14	Metro lineal
De 1,0 a 2,5 paladas	\$ 1,554.80	Metro lineal
De 1,0 a 3,0 paladas	\$ 1,884.32	Metro lineal
De 1,0 a 3,5 paladas	\$ 2,736.60	Metro lineal
De 1,5 a 2,0 paladas	\$ 901.67	Metro lineal
De 1,5 a 2,5 paladas	\$ 1,225.35	Metro lineal
De 1,5 a 3,0 paladas	\$ 1,554.80	Metro lineal
De 1,0 a 3,5 paladas	\$ 1,843.83	Metro lineal
De 2,0 a 2,5 paladas	\$ 901.64	Metro lineal
De 2,0 a 3,0 paladas	\$ 1,231.14	Metro lineal
De 2,0 a 3,5 paladas	\$ 1,520.11	Metro lineal
De 2,0 a 4,0 paladas	\$ 1,809.11	Metro lineal
De 2,5 a 3,0 paladas	\$ 907.45	Metro lineal
De 3,0 a 3,5 paladas	\$ 867.01	Metro lineal
De 3,0 a 4,0 paladas	\$ 1,156.00	Metro lineal
De 3,5 a 4,0 paladas	\$ 866.98	Metro lineal

NOTA: La primera medida corresponde al estado actual del canal y la segunda medida corresponde a la especificación a la que se quiere llevar ese canal. Al hacer las ampliaciones el canal debe cumplir con todas las especificaciones para el tamaño al cual se llevó.

El no cumplimiento de alguna o algunas de las especificaciones requeridas por la Empresa para la ejecución de alguna de las labores de pala anteriormente descritas ocasionará el no pago del canal hasta tanto cumpla con el 100% de las especificaciones técnicas.

7. RECAVA DE CANALES PRIMARIOS Y SECUNDARIOS**VALORES UNITARIOS:**

Grupo de labores No.4 Mantenimiento de Drenajes	Precio	Unidad de pago
Recava plan 1,0 a 1,5 m (1,0 a 3,0 paladas)	\$ 1,428.65	Metro lineal
Recava plan 2,0 m (1,0 a 3,0 paladas)	\$ 2,143.04	Metro lineal

8. BOQUETES Y ANDENES

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

VALORES UNITARIOS:

Grupo de labores No.4 Mantenimiento de drenajes	Precio	Unidad de pago
Rotura de boquetes	\$ 2,046.11	Metro cúbico
Rotura de andenes	\$ 144.44	Metro lineal

9. RENDIMIENTOS PROMEDIOS

Los rendimientos promedios diarios por paleros son como sigue:

Nombre de la labor	Rendimiento persona por día
Rotura de canal 2,0 paladas (0,60 m)	42 metros lineales
Rotura de canal 2,5 paladas (0,75 m)	35 metros lineales
Rotura de canal 3,0 paladas (0,90 m)	30 metros lineales
Rotura de canal 3,5 paladas (1,05 m)	27 metros lineales
Rotura de canal 4,0 paladas (1,20 m)	24 metros lineales
Recava de canal 1,0 paladas (0,30 m)	120 metros lineales
Recava de canal 1,5 paladas (0,45 m)	90 metros lineales
Recava de canal 2,0 paladas (0,60 m)	72 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 3,0 paladas	56 metros lineales
Ampliación de 2,5 a 3,0 paladas	76 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 3,5 paladas	46 metros lineales
Ampliación de 3,0 a 3,5 paladas	80 metros lineales
Ampliación de 3,5 a 4,0 paladas	80 metros lineales
Ampliación de 3,0 a 4,0 paladas	60 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 2,0 paladas	56 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 2,5 paladas	45 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 3,0 paladas	37 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 3,5 paladas	32 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 2,0 paladas	77 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 2,5 paladas	57 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 3,0 paladas	45 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 3,5 paladas	38 metros lineales

Ampliación de 2,0 a 2,5 paladas	77 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 4,0 paladas	38 metros lineales
Sacada de derrumbes	40 metros lineales
Recava de canal primario y secundario (Plan 1,0 a 1,5 m – 1,0 a 3,0 paladas)	49 metros lineales
Recava de canal primario y secundario (Plan 2,0 – 1,0 a 3,0 paladas)	32 metros lineales

ARTÍCULO 21. DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets abordo del camión, y empacadas de acuerdo con las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dadas en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: Puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurbieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, bajafruta lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, palletizadores, operadores de bandas de rechazo y vástagos, mete base o alimentador de cartón y arrumadores, pegadores y armadores de cartón. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos libras y media (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo con las necesidades de corte y empaque.

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

El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de 25kg, 15kg, 13kg, etc, se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla para cajas de cuarenta y dos libras y media (42 y ½ lb).

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

Empaque Integral Especial: Comprende los tipos de empaque denominados: Banacluster, Clusterbag, Picola y Petite, entre otros.

PARÁGRAFO 1°: La presente Convención Colectiva de Trabajo establece la forma de realizar la labor y el ciclo dentro del cual se realiza. Todas las labores se realizarán en la forma y dentro de los

ciclos establecidos en el presente acuerdo convencional, sustituyéndose así todos los acuerdos existentes en la Empresa.

PARÁGRAFO 2°: Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por la Empresa en el MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES. En consecuencia, la Empresa entregará a cada trabajador el MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES. Los ciclos y frecuencias de realización de las labores serán los establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

El MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES forma parte integrante de la Convención Colectiva y será publicado como anexo de ella.

PARÁGRAFO 3°: La Empresa incorporará a la presente Convención los cuadros de áreas y medidas de la finca elaborados con base en el plano aéreo-fotogramétrico.

PARÁGRAFO 4°: ÁREAS DE LAS FINCAS

FINCA MONTERREY UNO: ÁREA TOTAL 233,05 HECTÁREAS

Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas
1		18	7,07	35	8,46
2		19	9,58	36	7,93
3		20	10,23	37	8,38
4	3,42	21		38	7,64
5	4,10	22		39	8,74
6	4,31	23		40	8,88
7	4,31	24		41	7,53
8	4,80	25		42	8,00
9	4,09	26		43	8,81
10	4,06	27		44	5,45
11	5,24	28		45	5,30
12	4,80	29		46	10,58
13	4,73	30		47	10,85
14	5,31	31		48	12,10
15	5,04	32		49	12,47
16	3,96	33			
17	7,89	34	8,99		

FINCA MONTERREY DOS: ÁREA TOTAL 232,59 HECTÁREAS

Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas
1	3,99	24	5,31	47	
2	3,49	25	6,56	48	
3	2,80	26	6,80	49	
4		27	6,70	50	3,98
5		28	7,77	51	4,78
6		29	8,46	52	8,67
7		30	8,17	53	6,99
8		31	8,18	54	5,66
9		32	21,20	55	6,15
10		33	8,42	56	8,59

11		34		57	8,44
12		35		58	8,60
13		36		59	6,86
14		37		60	7,46
15		38		61	6,89
16		39		62	8,58
17		40		63	7,67
18		41		64	9,13
19		42		65	8,41
20		43		66	7,71
21	3,26	44		67	5,58
22	5,25	45			
23	5,08	46			

FINCA MONTERREY TRES: ÁREA TOTAL 65,40 HECTÁREAS

Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas
1	0,86	8	3,97	15	3,36
2	3,67	9	1,08	16	3,10
3	3,83	10	2,37	17	3,21
4	4,30	11	2,81	18	3,01
5	6,68	12	3,09	19	3,14
6	1,59	13	3,55	20	3,14
7	2,55	14	3,03	21	3,06

PARÁGRAFO 5°: La Empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan durante la vigencia de la Convención.

Cuando la Empresa determine crear labores no pactadas en el acuerdo convencional, o modificar la forma de realizar las actuales, deberá llegar a un acuerdo con el Sindicato sobre el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de realizar una labor ya existente. Este acuerdo se deberá realizar teniendo en cuenta el procedimiento establecido para la modificación de la Convención.

PARÁGRAFO 6°: MODIFICACIÓN LABORES EXISTENTES: En el evento en que la Empresa decida modificar las labores existentes, adicionando o suprimiendo las tareas que la componen, se reunirá con los representantes de la organización sindical para determinar, de acuerdo a los tiempos, rendimientos, movimientos e ingreso del trabajador, el nuevo precio por la labor modificada.

ARTÍCULO 22. SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:

Por el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la siguiente será la remuneración para los oficios establecidos por unidad de tiempo:

1. Celador: \$2.927,00 hora
2. Ayudante tractor: \$ 2.467,17 hora (siempre que no esté botando vástagos en góndola).
3. Cablero: \$4.313,90 hora

PARÁGRAFO 1°: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario para las labores y/o oficios cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remuneran con el salario mínimo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

PARÁGRAFO 2°: Durante el segundo período de vigencia convencional los salarios por unidad de tiempo arriba consignados serán incrementados con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor-IPC del año calendario inmediatamente anterior.

CAPÍTULO II

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 23. PRIMA DE VACACIONES:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa pagará a todos sus trabajadores con derecho a vacaciones, por año cumplido de trabajo, una prima equivalente a DOSCIENTOS SESENTA MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS CON CINCUENTA Y OCHO CENTAVOS (\$260.248,58). Esta prima se pagará al trabajador al momento de salir a disfrutar sus vacaciones.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa se compromete a dar vacaciones a quien efectivamente las cumpla, dentro de los ciento veinte (120) días siguientes a la fecha en que se causen. Si pasados los ciento veinte (120) días la Empresa no ha dado vacaciones a quien tiene derecho a ellas y este trabajador se ve en la necesidad de retirarse de la Empresa, no perderá por este hecho la prima de vacaciones y sus respectivos incrementos si es que se ha hecho merecedor a ellos, salvo que sea el mismo trabajador quien haya pedido aplazarlas.

Se entiende que la prima de vacaciones se pagará por año efectivamente cumplido y no proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional esta prima será incrementada con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 24. PRIMA DE NAVIDAD:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará el día veinte (20) de diciembre a cada trabajador que haya superado el período de prueba una Prima de Navidad equivalente a CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS (\$441.288,50).

Para el pago de la Prima de Navidad, el salario promedio diario se obtendrá con base en los salarios percibidos por el trabajador en el período comprendido entre la catorcena veinticinco (25) del año anterior y la catorcena veinticuatro (24) del respectivo año. Dicha prima se pagará a cada trabajador proporcional al tiempo laborado.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional esta prima será incrementada con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 25. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá una prima de antigüedad, cuyos períodos de acusación y monto son los siguientes:

- 1. Cuando el trabajador cumpla seis (6) años de servicios continuos en la Empresa se le pagará, por una sola vez, la suma de SESENTA Y UN MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS M.L.C. (\$61.982,38), si los cumpliera durante el primer año de vigencia convencional.
- 2. Cuando el trabajador cumpla nueve (9) años de servicios continuos en la Empresa se le pagará, por una sola vez, la suma de NOVENTA Y TRES MIL SETENTA PESOS CON TRES CENTAVOS M.L.C. (\$93.070,03), si los cumpliera durante el primer año de vigencia convencional.
- 3. Cuando el trabajador cumpla doce (12) años de servicios continuos en la Empresa se le pagará, por una sola vez, la suma de CIENTO VEINTICUATRO MIL OCHENTA Y CINCO PESOS CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS M.L.C. (\$124.085,82) si los cumpliera durante el primer año de vigencia convencional.
- 4. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años de servicios continuos en la Empresa se le pagará, por una sola vez, la suma de CIENTO CINCUENTA Y CINCO MIL CIENTO SEIS PESOS CON TRES CENTAVOS M.L.C. (\$155.106,03), si los cumpliera durante el primer año de vigencia convencional.
- 5. Cuando el trabajador cumpla dieciocho (18) años de servicios continuos en la Empresa se le pagará, por una sola vez, la suma de CIENTO OCHENTA Y SEIS MIL TREINTA Y SIETE PESOS CON TREINTA CENTAVOS M.L.C. (\$186.037,30), si los cumpliera durante el primer año de vigencia convencional.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional esta prima será incrementada con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 26. AUXILIO DE MATERNIDAD:

La Empresa concederá por una vez durante el año calendario (enero-diciembre), la suma de CIENTO QUINCE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS CON CUATRO CENTAVOS M.L.C. (\$115.350,04), durante el primer año de vigencia convencional, como auxilio de maternidad a la trabajadora, la esposa o compañera permanente del trabajador, siempre y cuando llene los siguientes requisitos:

- 1. Que la trabajadora tenga como mínimo seis (6) meses de vinculación a la Empresa y que durante ese lapso haya sido tratada por el médico de la Empresa y/o el ISS o la entidad que haga sus veces.
- 2. Que el trabajador haya registrado en la oficina de personal de la Empresa a su esposa y/o compañera permanente con una antelación no menor de seis (6) meses.

Este auxilio se podrá pagar directamente a la trabajadora, la esposa y/o compañera permanente del trabajador a partir del sexto mes de embarazo, previa certificación del médico de la Empresa y/o el Instituto de Seguros Sociales (ISS), o la entidad que haga sus veces.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional este auxilio será incrementado con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 27. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la Empresa pagará un auxilio por la suma de CUATROCIENTOS TREINTA MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS CON SESENTA Y TRES CENTAVOS M.L.C. (\$430.844,63); cuando el hecho ocurra durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva.

Para los efectos del presente acuerdo se tendrán por familiares del trabajador: esposa o compañera permanente, los padres, los hijos menores de dieciocho (18) años o mayores que acrediten ser estudiantes o inválidos permanentes, o los hermanos menores de dieciocho (18) años que acrediten depender económicamente del trabajador. Estas personas deberán encontrarse previamente inscritas en la ficha del trabajador. Este auxilio se pagará previa presentación del correspondiente certificado de defunción.

PARÁGRAFO 1: Durante el segundo período de vigencia convencional este auxilio será incrementado con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2: En caso de que el fallecido tenga más de un familiar laborando en la sociedad Expoban, el auxilio solo se entregará a uno de ellos.

ARTÍCULO 28. AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, la Empresa pagará un auxilio equivalente a un (1) mes del salario promedio que devengaba el trabajador, con el propósito de contribuir a pagar los gastos funerarios.

El auxilio por muerte del trabajador se le entregará a la Tesorería de SINTRAEXPOBÁN, previa presentación del correspondiente certificado de registro civil de defunción, para que por su conducto se efectúe el pago de los gastos funerarios.

PARÁGRAFO 1°: La Empresa autorizará a una funeraria para que suministre servicios en cuantía que no exceda la suma CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS CON OCHENTA Y SEIS CENTAVOS M.L.C. (\$494.391,86), siempre que exista respaldo suficiente en las prestaciones que adeude la Empresa al trabajador fallecido.

Para la entrega de la orden de servicios funerarios, el(los) beneficiario(s) del trabajador deberá(n) suscribir un pagaré y una autorización de compensación contra las obligaciones que adeude la Empresa al trabajador fallecido.

PARÁGRAFO 2°: Durante el segundo período de vigencia convencional este auxilio será incrementado con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 29. AUXILIO PARA ANTEOJOS:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará al trabajador, por una sola vez, un auxilio para la adquisición de anteojos hasta por la suma de CIENTO TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS CON VEINTIUN CENTAVOS M.L.C. (\$136.774,21) durante el primer año de vigencia convencional.

En ambos casos el pago deberá hacerse previa presentación del dictamen del médico especialista de la Empresa y/o Instituto de Seguros Sociales (ISS), o la entidad que haga sus veces.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional este auxilio será incrementado con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 30. UNIFORME Y CALZADO:

La Empresa entregará dotación a todos los trabajadores sin tener en cuenta el límite de ingreso salarial establecido en la legislación.

Por la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa suministrará un impermeable compuesto por 2 piezas: camisa y pantalón, en calidad de herramienta de trabajo, tanto a los trabajadores de campo como a los de empacadora.

Se entiende que el vestido de labor es pantalón tipo blue jean y camisa de algodón tanto para el personal masculino como para el femenino. En cuanto al calzado su suministro se alternará en el sentido de entregar una vez bota tipo grulla y otra de caucho tipo multiplast, para el personal masculino. Al personal femenino se le suministrará bota tipo rebelde.

Se acuerda por las partes que la Empresa reconocerá un termo por esta vigencia convencional, para ser utilizado en las actividades laborales de la Empresa con el fin de cargar el agua requerida en los desplazamientos del trabajador por la finca al realizar sus labores.

Se acuerda por las partes que la Empresa reconocerá la dotación y los elementos de protección que cumplirán con las especificaciones de calidad y confort requerido para la ejecución de las labores.

ARTÍCULO 31. RÉGIMEN EDUCATIVO:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa otorgará ciento cincuenta (150) becas por año lectivo de diez (10) meses para los hijos de los trabajadores amparados por la Convención, que dependan económicamente de ellos y que estudien primaria o secundaria, el valor de cada beca será de CATORCE MIL OCHOCIENTOS PESOS M.L.C. (\$14.800) cada una, durante el primer período de vigencia convencional.

La Empresa, además, reconocerá cinco (5) becas en el Politécnico de Urabá o el equivalente en otra institución educativa, por la vigencia de esta convención, para trabajadores o hijos de trabajadores. La Empresa pagará el valor de la matrícula si es una carrera agropecuaria, siempre que se cumpla con los requisitos exigidos en la reglamentación que se detalla más adelante:

A. El Comité de Educación estará integrado por dos (2) miembros designados por el sindicato de los trabajadores de Expobán, SINTRAEXPOBÁN, que sean padres de familia, y dos (2) miembros designados por la gerencia de la Empresa. Las funciones de este Comité serán las de seleccionar y otorgar las becas a los hijos y hermanos de los trabajadores y supervisar el aprovechamiento académico de los beneficiarios. Para el buen cumplimiento de sus funciones, el Comité se reunirá una vez cada dos (2) meses.

B. La totalidad de las becas deberán estar otorgadas al terminar el primer trimestre de cada año lectivo. En el evento que ello no ocurriera, el Comité de Educación estudiará la situación, pudiendo, dado el caso, asignar las becas no otorgadas a hermanos del trabajador que dependan económicamente de él, que hayan sido previamente inscritos y llenen, además, los requisitos exigidos por el reglamento de adjudicación de becas.

C. Adjudicación: El Comité estudiará todas las solicitudes y adjudicará las becas a quienes obtengan el mayor puntaje de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se reconocerá medio (½) punto por año de servicio completo del trabajador en la Empresa.
- b) Se reconocerán dos (2) puntos por cada hijo entre los cuatro (4) y los veinte (20) años que el solicitante tenga estudiando en primaria, en secundaria o en universidad.
- c) Se reconocerán los puntos fijados en las siguientes tablas de acuerdo con las calificaciones obtenidas por el hijo en el año lectivo inmediatamente anterior.

Calificaciones promedio: Superior a:

Primaria	Secundaria	Universidad	Puntos
3.00	6.00	3.00	2
3.50	6.50	3.50	6
4.00	8.00	4.00	8
4.50	9.00	4.50	10

D. Cancelaciones: El becado perderá la beca cuando ocurra uno de los siguientes hechos:

- Por expulsión de la escuela, el colegio o la universidad.
- Si las calificaciones promedio obtenidas en los dos (2) bimestres hacen presumir al Comité que perderá el año lectivo o el semestre en el caso de la universidad.
- Si el padre o la madre dejan de ser trabajadores de la Empresa.

E. Solicitud: El trabajador que aspire a una beca, tanto para primaria como para secundaria o universidad, deberá solicitarla por escrito al Comité de Educación con un mes de anticipación, por lo menos, a la época decretada por el gobierno para la iniciación del año lectivo.

F. Cursos de Capacitación: La Empresa facilitará a sus trabajadores la elevación de su nivel cultural, por tanto, gestionará ante las entidades públicas o privadas respectivas, la organización y realización de cursos de alfabetización y de educación fundamental; para ello suministrará la infraestructura necesaria, tal como locales, mobiliario adecuado y el material didáctico requerido.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional este auxilio será incrementado con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 32. AUXILIO DE TRANSPORTE:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá un auxilio de transporte a los trabajadores que habiten fuera de las instalaciones de la Empresa, que no utilicen los vehículos dispuesto por la Empresa para el transporte de personal y, por ende, deban desplazarse en bicicleta en una distancia mayor de mil metros (1.000 m) entre su lugar de residencia y las instalaciones de la finca. Este auxilio se cancelará mensualmente y será equivalente al subsidio legal de transporte fijado por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 33. AUXILIO DE DEPORTES:

Por la vigencia convencional se entregará a la organización sindical \$6.000/Ha. Neta para ser utilizados en elementos y actividades deportivas; este valor será entregado al finalizar el primer semestre del primer año de la vigencia convencional.

ARTÍCULO 34. AUXILIO POR FABRICACIÓN DE ESCALERAS

Las personas que realizan la labor de embolse, desflore, amarre y guantelete se obligan a suministrar por su cuenta y riesgo, una escalera para la realización de estas labores. Como contraprestación al suministro por parte del operario de esta herramienta, la Empresa, durante la vigencia de la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos, entregará a cada uno de los operarios que suministre la escalera y realicen la labor un auxilio, no constitutivo de salario, por valor de VEINTE MIL QUINIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS CON DOCE CENTAVOS M.L.C. (\$20.565,12). Para ser acreedor de este auxilio, el operario se obliga a mantener durante toda la duración del contrato de trabajo, la herramienta necesaria para la ejecución de la labor. Este auxilio será pagado así:

Por primera vez, contado desde la vigencia de estos acuerdos generales, bastará que el operario exhiba la escalera, la cual deberá ser nueva, y para los posteriores auxilios, deberá entregar la escalera inservible. Se limita el monto máximo anual de este auxilio a cuatro veces el mismo valor en un año.

PARÁGRAFO: Durante el segundo período de vigencia convencional este auxilio será incrementado con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor del año calendario inmediatamente anterior.

CAPÍTULO III**FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A TRABAJADORES****ARTÍCULO 35. FONDO DE PRÉSTAMOS COMUNES POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa asignará la suma de TRES MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESOS M.L.C. (\$3.120.000), con destino al Fondo Rotatorio para la atención de calamidades domésticas de sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1º: La Empresa entregará a SINTRAEXPOBÁN, a título no traslativo de dominio, la suma de TRES MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESOS M.L.C. (\$3.120.000), equivalente al 100% del monto de fondo, para que con estos recursos SINTRAEXPOBÁN atienda las solicitudes de préstamos comunes por calamidad doméstica.

Estos dineros serán administrados por SINTRAEXPOBÁN con estricta sujeción a lo previsto en la reglamentación del fondo establecida en la Convención Colectiva de Trabajo.

La entrega de estos dineros se garantizará mediante pagaré(s) suscrito(s) por todos los miembros de la Junta Directiva de SINTRAEXPOBÁN y el representante legal a favor de Expobán S. A.

PARÁGRAFO 2º: El Sindicato de los Trabajadores de Expobán (SINTRAEXPOBÁN) remitirá catorcenalmente las copias de la autorización de descuento suscrita por el trabajador beneficiario de

préstamo y la relación de los descuentos que se deben realizar por nómina, además de relación de la destinación de los préstamos, según los parámetros fijados para préstamos.

PARÁGRAFO 3°: Cuando a juicio de la Empresa se presenten anomalías en el manejo de los anteriores dineros, la Empresa podrá exigir la restitución y/o pago de los dineros entregados a SINTRAEXPOBÁN.

PARÁGRAFO 4°: Para la aprobación de estos créditos debe mediar una aprobación de la empresa que haga referencia al endeudamiento de la persona que solicita el préstamo y si este supera el 50% del devengado incluyendo el descuento de la cuota del valor que se esta solicitando no se autorizará crédito por este u otro concepto, además queda establecido que todo descuento que se realice por nómina deberá venir acompañado de la autorización del trabajador.

- Los préstamos sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:
- 1° Muerte de los padres, hijos o hermanos del trabajador, previamente inscritos en la Empresa.
 - 2° Muerte de la esposa o compañera permanente del trabajador, previamente inscrita en la Empresa.
 - 3° Los daños que afecten la vivienda de trabajadores causados por siniestros mayores, tales como incendios, huracanes, inundaciones o movimientos telúricos.
 - 4° Aquellos hechos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, tales como robos y pérdidas debidamente comprobadas.
 - 5° La grave enfermedad que afecte al familiar del trabajador que dependa económicamente del trabajador.

PRUEBA DE LA CALAMIDAD: El trabajador deberá presentar, ante el Comité, los siguientes documentos para acreditar el evento de calamidad doméstica:

- a. En los casos de muerte: Copia del correspondiente certificado de defunción.
- b. En los casos de robo: Copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados.
- c. En los casos de pérdida: Copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos perdidos.
- d. En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen escrito de médico graduado y todos los demás documentos y evidencias que el Comité estime necesarios.

ARTÍCULO 36. PERMISO REMUNERADO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa concederá al trabajador beneficiado permiso remunerado cuando se presente uno de los siguientes eventos de calamidad doméstica:

- 1. Muerte de los padres, la esposa o compañera permanente, los hijos o hermanos del trabajador, previamente inscritos en la Empresa.

Cuando el hecho haya ocurrido en los municipios de Mutatá, Chigorodó, Carepa, Apartadó, Turbo y Necoclí, el permiso será hasta por tres (3) días hábiles, remunerados con el setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio del último año de servicios.

Cuando el hecho haya ocurrido fuera de la zona de Urabá, el permiso será hasta por cinco (5) días, remunerados con el setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio del último año de servicios.

2. Los daños que afecten la vivienda de trabajadores causados por siniestros mayores, tales como incendios, huracanes, inundaciones o movimientos telúricos. En estos casos el permiso será hasta por tres (3) días hábiles, remunerados con el setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio del último año de servicios.

3. Enfermedad grave de los hijos o de la esposa o compañera permanente del trabajador, previamente inscritos en la Empresa. En este caso el permiso será hasta por un (1) día hábil remunerado con el salario básico convencional. Cuando la enfermedad determine la hospitalización de los hijos o de la esposa o compañera permanente del trabajador, el permiso será hasta de dos (2) días hábiles remunerados con el salario básico convencional.

PRUEBA DE LA CALAMIDAD: El trabajador deberá presentar los siguientes documentos para acreditar el evento de calamidad doméstica:

- a. En los casos de muerte: Copia del correspondiente certificado de defunción.
- b. Los daños de la vivienda del trabajador por siniestros mayores se acreditarán mediante visita domiciliaria de la Trabajadora Social de la Empresa.
- c. En los casos de enfermedad de los hijos o de la esposa o compañera permanente, se debe presentar dictamen escrito de médico graduado, sobre la gravedad de la enfermedad y/o la certificación de hospitalización.

PARÁGRAFO 1°: Para proceder al pago del permiso remunerado, la prueba de la calamidad doméstica deberá ser presentada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, cuando éste ocurra en los municipios de Mutatá, Chigorodó, Carepa, Apartadó, Turbo y Necoclí, o de ocho (8) días hábiles cuando el hecho ocurra fuera de la zona de Urabá.

PARÁGRAFO 2°: En casos especiales, por razón de la distancia y la gravedad de la calamidad doméstica, el Comité Obrero-Patronal estudiará el caso particular y autorizará el permiso y pago de los días requeridos.

PARÁGRAFO 3°: En cualquier otro evento, el permiso que se otorgue al trabajador será no remunerado.

ARTÍCULO 37. DEDUCCIONES Y RETENCIONES:

La Empresa sólo hará a sus trabajadores las deducciones autorizadas por la Ley, las pactadas en esta Convención y las expresamente autorizadas por escrito por el trabajador.

En ningún caso el trabajador podrá comprometer en deducciones más del sesenta por ciento (60%) de su salario, ello con el fin que el trabajador reciba como mínimo en cheque de nómina un cuarenta por ciento (40%) de su salario devengado.

ARTÍCULO 38. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA:

Las partes acuerdan incrementar durante la vigencia convencional el actual Fondo Rotatorio de Vivienda convencional en la suma de QUINCE MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS MLC. (\$15'600.000). En consecuencia el valor total del fondo queda en la suma de TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS MLC (\$345'600.000). Dichos dineros serán manejados a través de una cuenta fiduciaria o fiducia.

PARÁGRAFO 1°: No obstante lo antes indicado, el fondo de vivienda convencional será incrementado además con los rendimientos financieros generados por los actuales y futuros

préstamos, así como por los rendimientos financieros generados en la fiducia o cuenta fiduciaria destinada para tal fin.

PARÁGRAFO 2º: Acuerdan las partes que los desembolsos del fondo para préstamos de vivienda iguales o inferiores a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes serán desembolsados directamente al trabajador beneficiario; independientemente de la modalidad del préstamo. No obstante lo anterior, todos los desembolsos sin su cuantía se realizarán en un término no superior a treinta (30) días, contados desde que se encuentren reunidos la totalidad de requisitos exigidos para el tipo de préstamos de que se trate o de la aprobación, según el caso.

PARÁGRAFO 3º: El valor arriba citado se destinará para atender las solicitudes de crédito presentadas por los trabajadores vinculados a las fincas Monterrey Uno, Monterrey Dos y Monterrey Tres, sin determinar montos específicos por finca.

Los dineros que integran el Fondo Rotatorio de Vivienda serán administrados por la Empresa, la cual deberá hacer el desembolso final del préstamo una vez se den todos los requisitos establecidos en esta reglamentación y exista aprobación del Comité de Vivienda. La Empresa asumirá el control contable y de recaudación de las cuotas de amortización.

El Comité de Vivienda seguirá integrado por dos (2) funcionarios de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, designados por él mismo. Este Comité tendrá a su cargo la administración y manejo del Fondo.

REGLAMENTO GENERAL PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA:

1. **OBJETO:** El objeto del Fondo Rotatorio de Vivienda es contribuir a solucionar y/o a mejorar la calidad de la vivienda de los trabajadores vinculados, con contrato de trabajo, con la sociedad Expobán S. A. M1, M2 y M3.
2. **FINALIDAD DEL FONDO:** La finalidad del Fondo Rotario de Vivienda es con el fin de otorgar créditos destinados a:
 - Adquisición de Vivienda.
 - Construcción de vivienda en lote propiedad del trabajador o su cónyuge.
 - Ampliaciones, mejoras, reformas o reparaciones de la vivienda del trabajador o su cónyuge.
 - Pago de la cuota inicial para la adquisición de vivienda o de lotes con servicios.
 - Para la legalización de lotes propiedad del trabajador.
 - Para el pago de impuesto de valorización de la casa de habitación o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda.
 - Para la cancelación de hipotecas contraídas con entidades financieras.
3. **JUNTA PARITARIA:** Se conformará una Junta Paritaria de este fondo que tendrá como finalidad aprobar las solicitudes de créditos para vivienda de acuerdo con los programas y procedimientos establecidos en esta reglamentación. Igualmente que garantice el cumplimiento del objeto del Fondo y que administrará los recursos del mismo.

CONFORMACIÓN DE LA JUNTA PARITARIA: La Junta Paritaria estará conformada por dos representantes de la Empresa y dos de la Junta del Sindicato SINTRAEXPOBÁN. Esta Junta tendrá la responsabilidad de dar trámite a solicitudes que sean superiores a \$520.000 (Quinientos veinte mil pesos m.l.c.).

FINALIDAD: Programar, organizar, diseñar, aprobar, ejecutar y revisar los planes, programas y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento del objeto del Fondo.

Estas juntas se reunirán ordinariamente cada dos semanas y extraordinariamente cuando las necesidades lo ameriten.

AMORTIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN:

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

Descuento del 25% de sus primas de servicios.

Descuento del 100% de sus cesantías.

En caso de terminación del contrato de trabajo se deberá descontar salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, indemnizaciones, bonificaciones y abonarlos a la obligación en un 100%.

REQUISITOS Y TOPES MÁXIMOS DE LOS PRÉSTAMOS: Según el tipo de préstamo solicitado se establecen los siguientes requisitos para su adjudicación.

Para la adquisición de vivienda: El monto será hasta la suma de **30 SMLMV**, al momento de la aprobación del crédito, cuando se trate de adquisición, compra de lote con servicios o cuotas iniciales.

- Solicitud de préstamo debidamente diligenciada y firmada por el solicitante, el directivo sindical y el Administrador de la Finca.
- Antigüedad en la Empresa con un vínculo laboral mínimo de dos (2) años y contrato a término indefinido.
- Que ni el trabajador ni su cónyuge o compañera, debidamente inscritas ante la Compañía, tengan vivienda propia "presentar certificación catastral".
- Que las deducciones totales del trabajador incluido las de Ley no superen el 30% de su salario catorcenal.
- Certificado de cesantías no inferior a 30 días.
- Fotocopia de la cédula de los mayores de edad de la familia.
- Fotocopia de registro civil de los hijos.
- Promesa de compraventa
- Escritura pública y Certificado de Libertad y Tradición para adquisición de vivienda o lote no superior a 30 días.
- Paz y Salvo predial del inmueble.
- Paz y Salvo de valorización.
- Paz y Salvo de servicios públicos (acueducto, energía y teléfono).

Para la construcción de vivienda en lote propiedad del trabajador o su cónyuge: El monto será hasta la suma de **30 SMLMV**. Ampliaciones, mejoras, reformas o reparaciones de la vivienda del trabajador; legalización de lotes y/o vivienda. Según el tipo de préstamo solicitado se establecen los siguientes requisitos para su adjudicación.

- Presentar todo los requisitos generales anteriores.
- Plano a mano alzada de la vivienda que construirá.
- Presupuesto detallado por ítems.
- Cotización de materiales y mano de obra con una vigencia de 30 días.
- Licencia de construcción emitida por el municipio.
- Fotografía actualizada de la vivienda y avalúo de la vivienda a hipotecar.

Para la mejora de vivienda: El monto será hasta la suma de **15 SMLMV**.

- Presentar todo los requisitos generales anteriores.
- Plano a mano alzada de la vivienda actual y de la mejora a desarrollar.
- Presupuesto detallado por ítems.
- Cotización de materiales y mano de obra con una vigencia de 30 días.
- Fotografía actualizada de la vivienda y avalúo de la vivienda a hipotecar.

Para el pago de impuesto de valorización de la casa de habitación o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda o para la cancelación de hipotecas contraídas con entidades financieras **CON UN TOPE MÁXIMO DE UN MILLÓN CUARENTA MIL PESOS M.L.C. (\$1.040.000) POR PERSONA:**

- Solicitud debidamente diligenciada por el solicitante.
- Antigüedad en la Empresa con una vinculación laboral mínimo de dos (2) años.
- Que las deducciones totales del trabajador, incluidas las de Ley, no superen el 30% de su salario catorcenal.
- Pignoración de cesantías para garantizar la amortización del crédito.
- Autorización de descuento de salarios para amortizar el crédito.
- Certificado de Libertad y Tradición con fecha de expedición inferior a 30 días.
- Para la cancelación de la hipoteca, certificación de la entidad financiera sobre el monto total de la deuda.

REQUISITOS PARA EL DESEMBOLSO DE LOS CRÉDITOS APROBADOS:

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

PRELACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS: La Junta Paritaria de Vivienda establecerá un orden de prelación para el estudio y concesión de estos préstamos que será el siguiente:

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

En igual o similitud de circunstancias, se preferirá el solicitante que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa.

Cuando cónyuges entre si laboren en la Empresa y estén en turno de vivienda, el puntaje de quien esté en la lista más reciente, se sumará a quien se encuentre en la más antigua.

DESTINO DE LOS PRÉSTAMOS: Los préstamos para vivienda de que habla el presente reglamento sólo se concederán para los casos estrictamente señalados en este reglamento, siempre y cuando la vivienda vaya a ser habitada por el interesado y/o su familia.

Igualmente no se concederán préstamos para la adquisición de fincas o casa de recreo, ni para compra o construcción de un inmueble destinado únicamente para producción de renta.

VERIFICACIÓN DE LA INVERSIÓN: La Junta verificará que el crédito se haya invertido en los términos establecidos en la solicitud hecha por el trabajador. En el evento de que el trabajador no haya invertido el dinero para lo cual fue solicitado, se sancionará al trabajador aplicándole inmediatamente la tasa máxima de interés comercial que esté vigente en el momento de la inspección, igualmente la Empresa dará por terminado unilateralmente y por justa causa el contrato de trabajo.

APORTES Y CAPITALIZACIÓN DEL FONDO: El Fondo se capitaliza con los aportes de la Empresa pactados en la Convención, y por la recuperación de cartera de los créditos otorgados, sus intereses y la rentabilidad de los dineros colocados. Todos esos aportes son manejados en una fiducia.

FUNCIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA - CORBANACOL:

- Recibir documentación garantizando cumplimiento de requisitos de los préstamos por modalidad de éste, y asignar número de radicado a la solicitud del trabajador.
- Velar por el trámite de desembolso, en un tiempo de 8 días hábiles, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos convencionalmente.

REPRESENTANTE TÉCNICO Y SOCIAL DE LA EMPRESA: Realizan una visita técnica-social a los solicitantes de créditos, y se debe elaborar un informe para justificar los préstamos ante la Junta Paritaria. **INFORME DE VISITA TÉCNICA e INFORME SOCIAL.**

**DEVOLUCIÓN DE DOCUMENTACIÓN EN CASO DE RECHAZO DE PRÉSTAMO:
SECRETARÍA TÉCNICA DEL FONDO – CORBANACOL**

- Es responsable de enviar al Oficinista de cada finca, respuesta y explicación de los motivos que fueron tenidos en cuenta para el rechazo del crédito, para que ésta sea entregada al trabajador.
- Entregar a los trabajadores un estado de cuenta en caso de que sea solicitado por el interesado, para ampliar el detalle del estado de su préstamo.
- Registrar el rechazo de un crédito en la base de control y adjuntar acta de respuesta al solicitante.

DESEMBOLSOS PRÉSTAMOS DE VIVIENDA:

COMPRA DE VIVIENDA: Posterior al trámite administrativo y legal definido por el Fondo de vivienda de Expobán, se tramita pago a favor del tercero o vendedor del bien inmueble.

MEJORA DE VIVIENDA: Posterior al trámite administrativo y legal definido por el Fondo de Vivienda de Expobán, se realizan los desembolsos parciales a favor del tercero, proveedor o contratista que decida el trabajador beneficiado con el préstamo de vivienda.

- Para la construcción de la obra, Corbanacol sugerirá proveedores con el fin obtener mejores precios, generando un beneficio económico y/o ahorro para el trabajador (el trabajador es libre de aceptar la propuesta planteada por Corbanacol o de escoger otro proveedor).
- Respecto a la mano de obra, el trabajador tiene plena libertad de escoger el contratista que desee, siempre y cuando éste acredite experiencia, con el fin de garantizar la correcta construcción de la infraestructura planteada y no tener ningún riesgo de pérdidas económicas o humanas.

LEGALIZACIÓN DE PREDIOS: Posterior al trámite administrativo y legal definido por el Fondo de Vivienda de Expobán, se realizan los desembolsos a favor del tercero (Notaría, Rentas y/o Registros etc.).

ADMINISTRACIÓN CONTABLE FINANCIERA DEL FONDO DE VIVIENDA: El Contador de Corbanacol, elabora informe administrativo y financiero de la situación del Fondo, con cortes trimestrales, los cuales se envían a la Junta Directiva del Fondo y/o cuando sea solicitado, indicando el monto disponible y los préstamos realizados, diferenciados por modalidad. Así mismo se realizan estadísticas e informes de gestión anual.

ACTAS DE REUNIONES: Cada sesión de Junta Paritaria deberá ser soportada por un acta en la cual se indique la evaluación y programación de los préstamos.

CUARTA PARTE

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

RÉGIMEN DE SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PAGO INCAPACIDADES

ARTÍCULO 39. PAGO DE INCAPACIDADES POR RIESGO COMÚN:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes acuerdan lo siguiente:

- 1. La Empresa reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce el Instituto de Seguros Sociales (ISS) o la Empresa Promotora de Salud (EPS) que haga sus veces, teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 2 y 3 del presente Artículo. Estos tres (3) días de incapacidad se pagarán con el salario básico convencional.
- 2. Al pago de estos tres (3) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan más de seis (6) "eventos de incapacidad" por año calendario; se excluyen para el caso de los seis (6) eventos al personal hipertenso y enfermos terminales crónicos, que sean incapacitados por dichas causas y certificadas por médico competente.
- 3. Cuando un trabajador supere en un año calendario (enero 01 a diciembre 31), los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad que no paga el Instituto de Seguros Sociales (ISS) o la Empresa Promotora de Salud (EPS) que haga sus veces.

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

PARÁGRAFO 2°: Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, tendrá derecho a que se le remunere este día con el salario básico convencional. Este día de permiso se contabiliza como un "evento de incapacidad".

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

PARÁGRAFO 3°: El pago de las incapacidades reconocidas por el Instituto de Seguros Sociales (ISS) o la Empresa Promotora de Salud (EPS) que haga sus veces, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el Instituto o la EPS que haga sus veces.

PARÁGRAFO 4°: No se considerará como "evento de incapacidad" las prórrogas de incapacidad dadas por el Instituto de los Seguros Sociales o la entidad que haga sus veces.

PARÁGRAFO 5°: Las incapacidades por enfermedad general no hospitalaria se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, será reconocido de acuerdo con lo que actualmente se tiene pactado en éstas.

ARTÍCULO 40. TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:

Cuando por grave estado de salud, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) ordene el traslado de un trabajador fuera de la zona de Urabá y éste no sea hospitalizado de manera inmediata, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio económico diario para atender los gastos de alojamiento, desplazamientos urbanos y alimentación, mientras el trabajador no sea hospitalizado o devuelto a su sitio destino.

Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la Empresa Promotora de Salud, la Administradora de Riesgos Profesionales o quien haga sus veces.

Si el trabajador por voluntad propia decide no hacer uso del alojamiento, alimentación o transporte que la Empresa Promotora de Salud, ARL o quien haga sus veces le ofrece, la compañía NO le reconocerá el auxilio económico establecido en este artículo.

La Empresa dentro de su proceso administrativo está en la libertad de llamar a la Entidad Prestadora de Servicio o quien haga sus veces para verificar que se haya o no ofrecido el servicio de alimentación, hospedaje o transporte.

PARAGRAFO UNO: El valor del auxilio económico diario, que cancelará la empresa al trabajador para atender los gastos de alojamiento, desplazamientos urbanos y alimentación será el equivalente a CINCUENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS DOS PESOS CON SESENTA Y CINCO CENTAVOS M.L.C. (\$57.602,65). El reconocimiento económico comenzará desde el día antes de la fecha en la cual el trabajador tenga la cita médica fuera de la zona de Urabá (este beneficio aplica siempre y cuando el trabajador viaje antes de la cita médica). El trabajador deberá entregar constancia que viajó el día antes. El trabajador deberá comunicarse con la Empresa antes de viajar a una cita médica fuera de la zona de Urabá.

PARAGRAFO DOS: Si una vez finalizado el tratamiento médico, el trabajador debe reclamar resultados de exámenes médicos practicados fuera de la zona de Urabá, éste debe notificar de forma inmediata a la empresa para revisar el caso puntual y definir si la empresa reclama los exámenes y se lo hace llegar al trabajador a su lugar de residencia en Urabá o si por el contrario se define que el trabajador deberá permanecer fuera de la zona de Urabá para reclamar personalmente los exámenes médicos.

PARAGRAFO TRES: Cuando el trabajador se encuentre en un tratamiento médico fuera de la zona de Urabá y el espacio temporal entre una cita y la otra sea superior a 5 días calendario, la Empresa asumiendo los gastos de transporte podrá regresar al trabajador a la zona de Urabá y transcurrido el tiempo enviarlo nuevamente al lugar del procedimiento médico para que continúe con el mismo.

PARAGRAFO CUATRO: En caso que al trabajador que está fuera de la zona de Urabá le sea recetado algún tratamiento médico o terapias, deberá informar telefónicamente y de manera inmediata a la empresa para validar si el tratamiento puede ofrecerse en la zona de Urabá. En caso que el Trabajador no se comunique oportunamente la Empresa NO estará obligada a reconocer el valor del auxilio diario. Si el trabajador se queda fuera de la zona de Urabá para realizarse un tratamiento médico que podría hacerse en la zona de Urabá la empresa NO reconocerá dicho auxilio.

ARTÍCULO 41. PAGO PRIMER DÍA ACCIDENTE DE TRABAJO:

La Empresa pagará el primer día de incapacidad ocasionada por un accidente de trabajo, siempre y cuando ésta supere los cuatro (4) días de incapacidad. Este día de incapacidad será liquidado y pagado con el salario básico convencional (salario de protección).

PARÁGRAFO: REPORTE PRIMER DÍA DE PAGO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO: Cuando un operario se incapacite por accidente de trabajo y haya ejecutado una labor, ésta le será reportada hasta el momento de la ocurrencia del evento incapacitante y de acuerdo con la cantidad de trabajo realizado.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 42. BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando la exportación de cajas de veinte kilos (20 kg), o su equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superiores o inferiores, alcance las metas de producción trimestral definidas convencionalmente para cada una de las fincas, la Empresa reconocerá a sus trabajadores una bonificación especial en el respectivo trimestre equivalente a un (1) día de salario promedio.

Metas de producción trimestral por finca:

-Finca Monterrey 1: (Área total 243,95 hectáreas netas)

- Primer trimestre: 145.002 cajas de 20 kg exportadas
- Segundo trimestre: 178.935 cajas de 20 kg exportadas
- Tercer trimestre: 172.766 cajas de 20 kg exportadas
- Cuarto trimestre: 172.766 cajas de 20 kg exportadas
- Total producción anual: 669.469 cajas de 20 kg exportadas**

-Finca Monterrey 2: (Área total 247,22 hectáreas netas)

- Primer trimestre: 151.648 cajas de 20 kg exportadas
- Segundo trimestre: 185.692 cajas de 20 kg exportadas
- Tercer trimestre: 176.407 cajas de 20 kg exportadas
- Cuarto trimestre: 173.312 cajas de 20 kg exportadas

Total producción anual: 687.059 cajas de 20 kg exportadas

-Finca Monterrey 3 (Área total 72.33 hectáreas netas)

Primer trimestre: 42.163 cajas de 20 kg exportadas

Segundo trimestre: 49.495 cajas de 20 kg exportadas

Tercer trimestre: 49.495 cajas de 20 kg exportadas

Cuarto trimestre: 52.245 cajas de 20 kg exportadas

Total producción anual: 193.399 cajas de 20 kg exportadas

PARÁGRAFO: La presente bonificación especial será acumulable de un trimestre a otro, en consecuencia, cuando en un trimestre subsiguiente se cumpla(n) la(s) meta(s) trimestral(es) acumulada(s) de exportación que no se haya(n) cumplido en el transcurso de un mismo año calendario, la Empresa reconocerá a los trabajadores la bonificación correspondiente a las metas cumplidas y no pagadas.

ARTÍCULO 43. PROMEDIO SALARIAL PARA PAGO PRIMA DE SERVICIOS:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el promedio salarial para el pago de las primas semestrales de servicios se calculan de la siguiente forma:

1. La Prima de Servicios del primer semestre se cancelará con base en el salario promedio diario calculado con base en los salarios percibidos por el trabajador en el período comprendido entre la catorcena veinticinco (25) del año anterior y la catorcena once (11) del respectivo año.

2. La Prima de Servicios del segundo semestre se cancelará con base en el salario promedio diario calculado con base en los salarios percibidos por el trabajador en el período comprendido entre la catorcena doce (12) y la catorcena veinticuatro (24) del respectivo año.

ARTÍCULO 44. SERVICIO DE TRANSPORTE:

La Empresa continuará mejorando el servicio de transporte para el personal que resida fuera de las instalaciones de la Empresa; transporte que se prestará en vehículos tipo bus y/o escalera, salvo que las circunstancias impidan en un momento dado este tipo de transporte.

El transporte se prestará puntualmente, tanto a la hora de iniciación de labores como a la terminación de la jornada. El incumplimiento en los horarios de recogida del personal se entenderá que el contratista está faltando a su obligación, por tanto, el Comité Obrero-Patronal tomará las medidas del caso para corregir oportunamente la anomalía.

ARTÍCULO 45. FINANCIACIÓN DE BICICLETAS:

Tal como lo ha venido haciendo, la Empresa financiará, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, una bicicleta a precio de costo, incluidos los fletes que ocasiona. Se dará prelación a los trabajadores que ameriten una mayor necesidad de transporte.

ARTÍCULO 46. PAGO CON TARJETA DÉBITO:

La Empresa continuará pagando la cuota de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador. En todo caso, cuando la entidad bancaria, mediante la cual se efectúa el pago, garantice un número mayor de transacciones que no generen costos para la Empresa y/o al trabajador, el trabajador podrá disfrutar de este beneficio. En ningún caso la Empresa obligará al trabajador a la apertura de una cuenta para el pago de nómina.

ARTÍCULO 47. FIESTA DÍA DE LOS NIÑOS:

El Departamento de Bienestar Social de la Empresa, en coordinación con el sindicato, promoverá anualmente la celebración del Día del Niño. Dicha celebración se hará, preferiblemente, dentro de los últimos días del mes de abril, utilizando para ello los recursos posibles que proporcione la zona.

Los costos totales que ocasione este evento serán cubiertos en la siguiente proporción: SINTRAEXPOBÁN pagará el veinte por ciento (20%) y la Empresa pagará el ochenta por ciento (80%).

ARTÍCULO 48. DESCUENTOS PARA CASINO Y CASPETE

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los descuentos autorizados para casino por catorcena son \$101.586.

ARTÍCULO 49. CAPACITACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE:

Dentro del marco del cumplimiento en lo consagrado en el Art. 21 de la Ley 50 de 1990, la empresa designará 3 días anuales para efectuar actividades de recreación, cultura y deporte los cuales serán remunerados al salario básico convencional por día de diez (10) horas, además se entregará en el mes de diciembre el equivalente a un día de diez (10) horas pagados al salario básico; estos valores no serán constitutivos de salario.

Para tal efecto las partes acordarán previamente los días en que se hará uso del permiso sin que afecte el normal desarrollo de las actividades de corte y empaque de fruta. Este acuerdo será imputado a las actividades de que trata el Art. 21 de la ley 50/1990.

PARÁGRAFO: No obstante lo anterior las partes entienden que la obligación mencionada y de la cual hace referencia la norma antes citada, se efectuará sin menoscabo del normal desarrollo de las actividades de la finca, toda vez que éstas se efectúan de acuerdo con el cumplimiento de unidades de obra o labores al destajo y no por unidad de tiempo.

ARTÍCULO 50. IMPUTACIÓN DE LO PACTADO:

Las partes acuerdan expresamente que si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se decretare por el Congreso o por el Gobierno reajuste de salario o establecimiento o aplicación de prestaciones sociales, si son inferiores a las pactadas en la Convención, regirán las de la Convención, y si son superiores se hará inmediatamente el reajuste correspondiente.

ARTÍCULO 51. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por los mismos miembros de la Comisión Negociadora, tanto por parte de la Empresa como del Sindicato.

Funciones:

- 1. Vigilar el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo.
- 2. Impulsar la estabilidad de los Comités Obrero-Patronales.
- 3. Impartir las recomendaciones del caso en asuntos que se sometan a su consulta y que tengan que ver con la productividad de la Empresa.

ARTÍCULO 52. Las partes acuerdan que en un periodo que no superará el 28 de Febrero de 2016, se acordarán precios, rendimientos y formas de ejecución de las siguientes labores: CONTROL CERAMIDIA, SÉLLO PROMOCIONAL, SACADA DE GUANTELETE EN BARCADILLA, ASEO (Recolección de basura) DESPUES DE PROCESO y SELLOS DE PALETIZADO.

ARTÍCULO 53. MENORES DE EDAD:

La Empresa se compromete a no contratar menores de edad, ni a comprar insumos que provengan de fábricas donde laboren menores de edad.

ARTÍCULO 54. PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION:

La Empresa hará la impresión de folletos del texto de la presente Convención y del Manual Técnico de Labores, los cuales serán distribuidos a todos los trabajadores y al sindicato, después de haber sido revisado por las partes, en un plazo no mayor de noventa (90) días siguientes a la firma de la Convención.

ARTÍCULO 55. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, ni serán base de aportes parafiscales y cotizaciones al sistema de seguridad social.

ARTÍCULO 56. MODIFICACION Y REVISION:

La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito no obliga a las partes.

ARTÍCULO 57. DENUNCIA Y PRORROGA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO III**VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACION****ARTÍCULO 58. VIGENCIA ACUERDOS CONVENCIONALES NO MODIFICADOS:**

Los acuerdos que se encuentren establecidos en la Convención Colectiva objeto de revisión, y que no hayan sido objeto de negociación y modificación, se entenderán incorporados en la Convención Colectiva resultante de los presentes acuerdos.

ARTÍCULO 59. CAMPO DE APLICACION:

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores en los términos de la Ley, con excepción del personal de Expobán que cumple funciones de dirección, confianza y manejo.

La renuncia del trabajador a los beneficios convencionales, que ocurra durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrá los plenos efectos dispuestos en la Ley laboral.

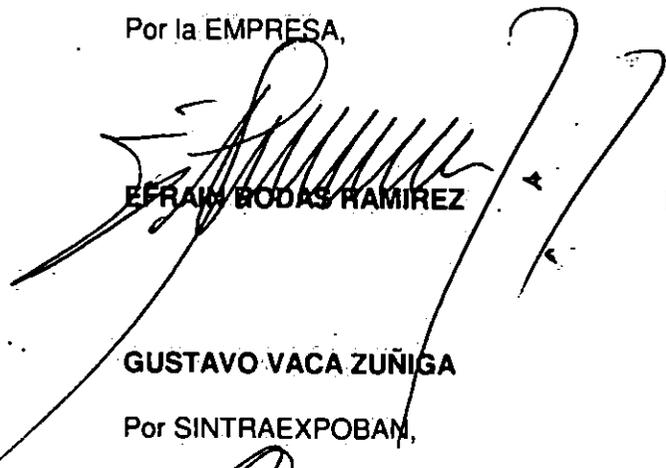
La presente Convención Colectiva de Trabajo sustituirá íntegramente la convención colectiva anterior. En consecuencia, la Convención Colectiva que se suscribe será el único estatuto normativo, codificado por las partes, que regirá las relaciones entre la Empresa, el Sindicato y, en lo pertinente, las relaciones individuales.

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que intervinieron en representación de las Empresas y el Sindicato, en cinco (5)

ejemplares del mismo tenor, los cuales se destinarán así: Un (1) ejemplar para la Empresa, un (1) ejemplar para el Sindicato, un (1) ejemplar para el Comité Obrero-Patronal y dos (2) ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, para cumplir la obligación legal del depósito.

Firman,

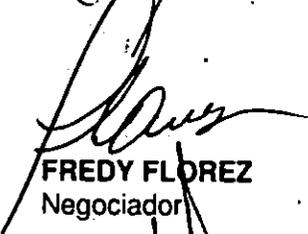
Por la EMPRESA,

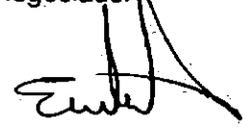

EFRAIM RODAS RAMIREZ

GUSTAVO VACA ZUÑIGA

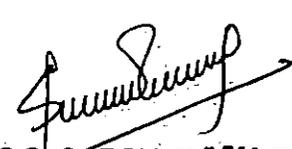
Por SINTRAEXPOBAN,


ELBIN ESTRADA ASPRILLA
Negociador


FREDY FLOREZ ROJANO
Negociador

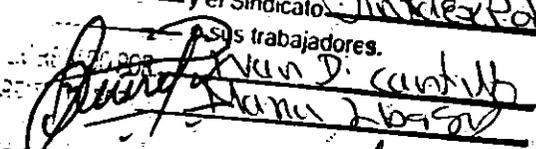

EVERTO ARROYO PEREZ
Negociador


GRANGELIO MOSQUERA PALACIO
Negociador

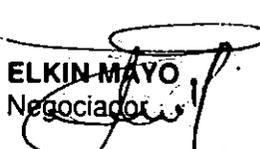

LEDIS S. GARCIA MORALES

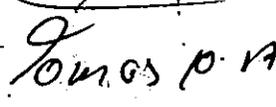
MINISTERIO DEL TRABAJO

4 FEB 2016 OCB1
la Coordinación del Grupo de Inspección Vigilancia y Control
de resolución de conflictos de la Oficina Especial de Uraba.
recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Laudo Arbitral
Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 02/02/2016
Entre la Empresa EXPOBAN S.A.
y el Sindicato Sintra ExpoBan


OSCAR GARRIDO PALOMEQUE
Negociador
Auxiliar Administrativo


HECTOR ARROYO PEREA
Negociador


ELKIN MAYO
Negociador


TOMAS PALENCIA AYALA
Negociador