



	No. Radicado 11EI201633210000004643
Fecha	2016-11-09 03:53:57 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1 Folios 1
COR11EI201633210000004643	

31 OCT 2016

Apartadó, 21 de octubre de 2016

00002021

Al responder por favor citar este número de radicado

### MEMORANDO

**PARA:** MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ GARCÍA  
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL  
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo  
Bogotá - Colombia

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


**ASUNTO:** Constancia de depósito de convención colectiva.

De manera atenta me permito enviarle el formato diligenciado de **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA**, realizada por la señora Paola Andrea Arteaga Piedrahita, en calidad de abogada asesora de la finca Vayan Viendo.

Atentamente,

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

Folio: (54)  
Elaboró: Nasly Mena  
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

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

Dirección Territorial de Urabá  
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta

Número 016

<b>CIUDAD:</b>	Apartadó	<b>FECHA:</b>	21	10	2016	<b>HORA</b>	9:52 A.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHITA		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	1.152.442.765 de Medellín		
<b>CALIDAD</b>	Abogada Asesora		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Calle 95 N° 96ª- 35 Barrio fundadores		
<b>No. TELÉFONO</b>	3006100533	<b>Correo Electrónico</b>	linamarc10@hotmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	FINCA VAYAN VIENDO					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	26/09/2016 – 25/09/2018					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	47	<b>AMBITO DE APLICACION</b>			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>			53	

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

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

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

Nasly Mena Cuesta  
 (Nombre y firma)  
 Inspector de Trabajo ( ) de ( )

Paola Andrea Arteaga Piedrahita  
 (Nombre y firma)  
 El Depositante

# MINISTERIO DEL TRABAJO

Apartadó, octubre 20 del 2.016

21 OCT 2016 1652  
Moy a los 21 de OCT de 2016 la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y  
Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.  
Recibió la convención Colectiva  Pacto Colectivo  Laudo Arbitral  
Contrato Sindical  Acta de Acuerdo  Firmada el día 26/09/2016  
Entre la Empresa Albergo Ceren Villorina Fca  
Vayan Viendo y el Sindicato SINTRACOL  
o sus trabajadores.  
ENTREGADO POR Paola Arteaga Piedrahíta  
RECIBIDO POR Diana L. Balsev

SEÑORES:

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**OFICINA ESPECIAL DE APARTADÓ**

**REFERENCIA:** NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
**SINDICATO:** SINTRACOL  
**EMPRESA:** FINCA VAYAN VIENDO  
**ASUNTO:** DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA

PAOLA ANDREA ARTEAGA PIEDRAHÍTA, identificada con Cédula de Ciudadanía número 1.152.442.765 de Medellín y portadora de la Tarjeta Profesional número 240.056 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, de la manera más respetuosa deposito Convención Colectiva de trabajo suscrita entre el propietario de Finca "Vayan Viendo" y el sindicato SINTRACOL, la cual se haya contenida en documento que adjunto con el presente escrito.

Con el respeto acostumbrado,



PAOLA A. ARTEAGA PIEDRAHÍTA  
C.c. 1.152.442.765  
T.P. 240.056

Auxiliar Administrativo

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

En el municipio de Turbo (Ant.), el día veintiséis (26) de septiembre de 2016, en las instalaciones del hotel Castilla de Oro (Salón de eventos), se firmó la presente Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL" y el empleador Alberto Cerén Villorina – Finca Vayan Viendo.

El Sindicato estuvo representado por los señores: Aroldo Galarcio Torreglosa, Carlos Netolio Santacruz Santos, Richar Monterrosa y Dairo Nelson Hernández Angulo.

La empresa estuvo representada por los señores: Alberto Cerén Villorina, Guillermo Cerén Villorina, Paola Andrea Arteaga Piedrahíta y Luis Carlos Ferrer Orozco.

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

**PREÁMBULO**

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

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

Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia  
"SINTRACOL"

*Alejo*

✓

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

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

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

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.

4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.

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

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

7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la

*Alfonso*



*W*

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

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

trabajo de menores.

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

## CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a SINTRACOL que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa, en los términos de la legislación laboral colombiana. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concorra la calidad de afiliado a SINTRACOL, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de SINTRACOL, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

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

## PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

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



## DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN

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

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

### COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

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

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

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

### LA COMISIÓN TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES GENERALES:

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

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

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

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

#### **SANCIONES:**

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

#### **REUNIONES:**

La comisión de verificación y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. Dentro del término señalado, cualquiera de las partes puede

convocar la reunión de la Comisión de que se trata. En forma extraordinaria, la comisión de verificación convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes, dentro de la semana siguiente a la fecha de la convocatoria.

## CAPÍTULO I RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

**ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO SINDICAL:** La Empresa reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia SINTRACOL, con constancia de radicado No. 32934 del 25 de febrero de 2013 y personería jurídica No. 049 otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRACOL.

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

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
2. La Empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.

3. La Empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

## CAPÍTULO II PERMISOS SINDICALES

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

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

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

**PARÁGRAFO UNO:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá a los directivos de base que hagan uso del permiso descrito en éste artículo, la suma de DIECISIETE MIL PESOS (\$ 17.000), por concepto de viáticos de transporte. Misma cifra que se aumentará para el segundo año de vigencia convencional, conforme

al incremento del IPC – obrero nacional que certifique el DANE en el periodo inmediatamente anterior.

**PARÁGRAFO DOS:** En el evento en que la Finca Vayan Viendo alcance más de 70 hectáreas, se aclara que durante los días de embarque los directivos de base no podrán hacer uso simultáneo del permiso de que trata éste artículo.

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

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

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

10

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

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

**PARÁGRAFO TRES:** La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores directivos de base, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos

para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

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

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

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

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

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

reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** La empresa efectuará al trabajador los descuentos legales y convencionales: aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, descuentos sindicales, créditos contraídos con cooperativas y fondos de empleados legalmente constituidos a los que se encuentre afiliado el trabajador, aportes y deducciones para el fondo de empleados

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

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

### CAPÍTULO III DIRECTIVO DE BASE

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

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



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

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

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

#### CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

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

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

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

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

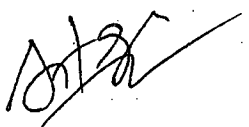
Antes de aplicar cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del decreto 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

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

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.





5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Directivo de base, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente
6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a



*Handwritten signature or initials.*



cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.

11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo (Lunes a viernes).
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

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

**ARTÍCULO 11:** La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de

*Arteaga*

actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes (empresa y directivos de base), sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

## CAPÍTULO V TABLA INDEMNIZATORIA

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

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

proporcional por fracción, adicional a los cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año.

**ARTÍCULO 13 – INDEMNIZACIÓN DIRECTIVO DE BASE:** Cuando en la empresa se tome la decisión de despedir a un trabajador miembro de la directiva de base sin que medie justa causa, se le reconocerá una indemnización igual a la descrita en la anterior tabla (conforme a su tiempo de servicio), más cuatro (4) días de salario adicionales.

## CAPÍTULO VI SISTEMA DE CONTRATACIÓN

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

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

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

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

así como el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio en la finca Vayan Viendo.

**ARTÍCULO 17: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:** No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO VII**  
**JORNADA DE TRABAJO**

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

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

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

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

**ARTÍCULO 22 - PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS:** Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas

debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado o no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concretará la solución con SINTRACOL.

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

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

**ARTÍCULO 23 - ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE CAPACITACIÓN:** Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de (48) horas semanales y la empresa se encuentre en las condiciones descritas de la norma citada, ésta otorgará dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de la presente convención, éste tiempo será remunerado con base al salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

La empresa concertará periódicamente con el Directivo de Base, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata éste artículo, se realizarán sin afectar los embarques ni las actividades

productivas que no sean susceptibles de interrupción. SINTRACOL podrá hacer sugerencias en la planeación de dichas actividades.

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

## CAPÍTULO VIII SISTEMA DE REMUNERACIÓN

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

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

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

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

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

devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.

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

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

Esta labor se remunerará a CUATRO MIL CIEN PESOS (\$ 4.100) la hora, cada vez que el operario ejerza la labor, para el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia convencional, éste precio se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

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

**ARTÍCULO 28 – EVALUACIÓN DE LABORES DE CAMPO Y SIGATOKA:** Ésta labor se remunerará a TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 35.000) el día laboral de 10 horas, cada vez que se requiera.

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

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

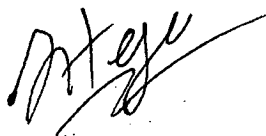
Cuando por errores involuntarios al momento de efectuar el pago del salario, se presenten faltantes por no haber sido incluido en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo de pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente reclamación escrita dirigida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

De otra parte, el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

## CAPÍTULO IX RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCIÓN

**ARTICULO 31 - SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN:** Para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario básico convencional será equivalente a la suma de TRES MIL CIEN PESOS LA HORA (\$ 3.100 la hora).

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



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

Primera semana de atraso: 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso: 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso: 50% del valor pactado.

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

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

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

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

## CAPÍTULO X CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA

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

En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, saca rechazos del tanque desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada".

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

La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.



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

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

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

**ARTÍCULO 34 - DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS DE EMBARQUE ESPECIAL:**

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 36 - MERCADO NACIONAL:** Cuando se efectúe la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg., se remunerará con una suma equivalente al 55% del valor

establecido para la fruta Premium o proporcional al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

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

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

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

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

NOMBRE LABOR	UNIDAD	VALOR \$	OBSERVACIONES
AMARRE	HECTÁREA	6.550	UNA VUELTA SEMANAL
BOTADA VASTAGO	UNIDAD	35.84	SEMANAL
DESFLORE CON DESDEDE	HECTAREA	3.450	DOS VUELTAS POR SEMANA
EMBOLSE	HECTAREA	3.832	DOS VUELTAS POR SEMANA
DESMACHE CON PALIN	HECTAREA	37.000	CADA SEIS SEMANAS LIBRES
DESHOJE	HECTAREA	3.650	UNA VUELTA SEMANAL
CIRUGIA	HECTAREA	6.500	UNA VUELTA SEMANAL
PROTECCION DE FRUTA Y DESVIO	HECTAREA	2.352	UNA VUELTA SEMANAL
ENGRASE CABLE	METRO	10	CADA CUATRO SEMANAS

LAVADA DE GRARRUCHAS	UNIDAD	181,4	SEMANAL
FERTILIZACION SOLIDA + 90 G	BULTO	5.100	SE RETIRA LA HOJA VERDE
FERTILIZACION SOLIDA - 90 G	BULTO	5.100	SE RETIRA LA HOJA VERDE
FUGMIGACION DE MALEZAS	HECTAREA	13.600	CADA SEIS SEMANAS LIBRES
GUANTELETE	RACIMO	155	
REAMARRE	HECTAREA	1.438	UNA VUELTA SEMANAL
RECOLECCION NYLON	KILO	359,52	CUANDO SE REQUIERA
RECIEMBRA CABEZA TORO	UNIDAD	1.127	SI SE TRANSPORTA MAS DE 100 MTS, SE PAGARÁ \$ 162 MÁS POR UNIDAD
RECIEMBRA CABECITA	UNIDAD	560	SEGÚN CRITERIO ADMÓN.
LABORES VARIAS AL BASICO	HORA	3.100	CUANDO SE REQUIERA
ASEO GENERAL Y EMPACADORA	UNIDAD	171.716	NUA VEZ POR SEMANA, MAXIMO TRES OPERARIOS, INCLUYE PLANTA DE RECIRCULACIÓN
BOTADA DE CORONAS	SEMANA	21.800	SE REALIZA SEMANALMENTE.
CABLERO	HORA	4.100	CADA VEZ QUE EJERZA LA LABOR
EVALUACION LABORES DE CAMPO SIGATOKA	DIA	35.000	CUANDO LA EMPRESA LO AMERITE
FUGMIGACION CON MOTOR DE ESPALDA	DIA	35.000	CADA VEZ QUE SE REQUIERA
PREASEO	HORA	3.100	DIARIAMENTE, AL NÚMERO



			DE PERSONAS QUE PARTICIPEN EN LA LABOR
REPIQUE DE MATAS CAIDAS	HORA	3.100	UNA VUELTA SEMANAL
APERTURA BOLSA DE EMPAQUE	UNIDAD	10	DE ACUERDO AL EMBARQUE
EMPAQUE 20 KILOS	CAJA	1.405	
DESCARGUE ESQUINEROS	UNIDAD	3.8	
PEGADA DE CAJAS	UNIDAD	46	
DESCARGUE DE CARTON	UNIDAD	10,71	LA UNIDAD COMPRENDE, BASE, TAPA, DIVISIÓN
DESCARGUE ABONO	BULTO	178,5	DEBIDAMENTE ORGANIZADOS
SURTIDA DE CARTÓN			LA REALIZA EL PEGA CAJAS. ENTRA EN CAJA INTEGRAL
METIDA DE YUMBOLON	RACIMO	155	
HECHURA DE NUDO EN LA BOLSA DEL RACIMO	HECTAREA	380	
CASIQUEO	HECTAREA	14.500	DOS VUELTAS POR AÑO
LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT, LINEAL	18.5 SEMANAL	CADA SEIS SEMANAS
LIMPIA CANAL SEGUNDARIO	MT, LINEAL	14.7 SEMANAL	CADA SEIS SEMANAS
LIMPIA CANAL TERCARIO	MT, LINEAL	11.7 SEMANAL	CADA SEIS SEMANAS
CHAPEO DE CONEJOS	HORA	3.100	
CHAPEO PLANTACION	HECTAREAS	76.000	

*[Handwritten signature]*

✓

RUPTURA Y AMPLIACION DE CANAL PRIMARIO	MT, LINEAL	2.500	
RUPTURA Y AMPLIACION DE CANAL SEGUNDARIO	MT, LINEAL	1.800	
RUPTURA Y AMPLIACION DE CANAL TERCARIO	MT, LINEAL	1.450	
HECHURA DE SANGRIAS	MT, LINEAL	1.250	
BOTADA DE RACHAZO POR CAJA ELABORADA	HORA	3.100	
METIDA DE TACOS	UNIDAD	16.10	LOS QUE EXIJA LA COMERCIALIZADORA
CAJA ESPECIAL 20 KILOS	CAJA	1.612	
HOMBRE BROCHA	DIA		PROMEDIO EMBARQUE
SIEMBRA MERISTEMO	UNIDAD	343	TRANSPORTE \$ 92 POR UNIDAD

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido inmediatamente anterior a la fecha del incremento.



✓



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

**ARTÍCULO 40 - PRIMA DE VACACIONES:** Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones equivalente a CIENTO DOS MIL PESOS (\$ 102.000). Esta prima será pagada cuando el trabajador regrese del disfrute de sus vacaciones.

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

**ARTÍCULO 41 - PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO:** La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, un aguinaldo anual equivalente a CIENTO DOCE MIL PESOS (\$ 112.000).

36



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

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

**ARTICULO 42 - AUXILIO DE MATERNIDAD:** En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de OCHENTA MIL PESOS (\$ 80.000).

✓

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

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

**ARTÍCULO 43 - AUXILIO POR ABORTO NO PROVOCADO:** En caso de aborto no provocado de la esposa o compañera permanente del trabajador debidamente inscrita en la administración de la finca, siempre que sea certificado médicamente y cuyo periodo de gestación sea superior a cuatro (4) meses, la empresa reconocerá un auxilio de CINCUENTA MIL PESOS (\$ 50.000). Adicional a lo anterior, en éste caso la empresa le concederá al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles consecutivos, remunerado conforme al salario básico convencional.

**ARTÍCULO 44 - AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** La empresa dará a los representantes de los trabajadores la suma de OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 800.000) anuales, por concepto de auxilio para deporte y recreación de los trabajadores de la finca. Éste auxilio deberá ser cancelado en el primer trimestre de cada año de vigencia convencional.

**ARTÍCULO 45 - AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta le reconocerá un auxilio de CIENTO TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 135.000). Para que el trabajador tenga derecho a éste beneficio, deberá aportar el correspondiente registro de matrimonio.

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

**ARTÍCULO 46 - AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 500.000).





Este auxilio se pagará así:

1. Trabajador casado o con compañera permanente:

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

2. Trabajador soltero:

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

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

**ARTÍCULO 47 - AUXILIO MUERTE FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES:** En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$ 250.000).

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

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

**ARTÍCULO 48 - AUXILIO DE ESCOLARIDAD:** La empresa pagará, una vez al año, un auxilio de escolaridad para los hijos e hijastros de los trabajadores debidamente inscritos en la caja de compensación familiar como sus beneficiarios y debidamente matriculados en primaria y secundaria. Éste auxilio equivale a la suma de TREINTA Y DOS MIL PESOS (\$ 32.000) y deberá ser pagado a más tardar el último día de marzo del año respectivo.

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

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

**ARTÍCULO 49 – AUXILIO UNIVERSITARIO:** La empresa pagará un auxilio universitario para los trabajadores de finca Vayan Viendo que se encuentren adelantando carreras universitarias. Dicho auxilio asciende a la suma anual de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$ 450.000) para los dos años de vigencia convencional, los cuales serán entregados, en partes iguales, dentro de cada uno de los dos semestres académicos del año.

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

**ARTÍCULO 50 - AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca y que paguen arriendo, la empresa les reconocerá un auxilio de arrendamiento equivalente a la suma de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 35.000) para los dos años de vigencia convencional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

los periodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

- a. Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de VEINTIOCHO MIL PESOS (\$ 28.000).
- b. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de CINCUENTA Y TRES MIL PESOS (\$ 53.000).
- c. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de OCHENTA Y SIETE MIL PESOS (\$ 87.000).
- d. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de CIENTO QUINCE MIL PESOS (\$ 115.000).

**ARTÍCULO 53 - AUXILIO PARA LENTES:** La empresa suministrará hasta la suma de CUARENTA MIL PESOS (\$ 40.000) por éste concepto. Dicho auxilio se pagará hasta por una sola vez en cada periodo de vigencia, previa prescripción médica especializada, hasta tanto la entidad de seguridad social asuma este riesgo.

**ARTÍCULO 54 - AUXILIO DE CASINO:** La empresa dará un auxilio mensual al empresario del casino oficial de la Finca, equivalente a la suma de CUARENTA MIL PESOS (\$ 40.000).

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

**ARTICULO 55 - NO INCIDENCIA SALARIAL:** Los anteriores auxilios y prestaciones extralegales o los que se lleguen a estipular no constituyen salario; Para el segundo año de vigencia convencional, los precios indicados en éste capítulo que no tengan una disposición especial se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel

nacional-, certificado por el DANE para el período inmediatamente anterior a la fecha del incremento.

## CAPÍTULO XII FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

**ARTÍCULO 56 – DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO:** El objetivo del fondo rotatorio para préstamos por calamidad doméstica es ayudar a los trabajadores en la solución de su calamidad, de una manera oportuna. El personal de la empresa que se beneficie con la presente Convención, será el beneficiado con el Fondo Rotatorio para préstamos por calamidad doméstica. El monto del fondo de calamidad doméstica será de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 1.500.000).

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 59 - TRÁMITE:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, a la cual debe acompañarse la respectiva prueba de la existencia de la calamidad y la autorización de descuento respectiva, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos Necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos:

- a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso.
- b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

**ARTÍCULO 60 - MONTO Y PLAZO DEL PRÉSTAMO:** Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos, el monto del préstamo podrá ser hasta de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$ 300.000). No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo.

El trabajador pagará el préstamo en cuotas catorcenales, que equivaldrán como máximo al 10% del devengado total de la respectiva bisemana.

Dicha deducción iniciará en la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha de desembolso.

**ARTÍCULO 61 – FALTAS GRAVES:** Constituye falta grave:

- a) No acreditar dentro del término Establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito.
- b) La obtención fraudulenta del crédito.
- c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

**ARTÍCULO 62 – DISPOSICIÓN ESPECIAL:** En el evento que por disposición de la A.R.L. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

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

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



*Stey*

*5*

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

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

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





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

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

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

46



**ARTÍCULO 65 – FUMIGACIÓN AÉREA:** En ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

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

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



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

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

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

- ALOJAMIENTO Y ALIMENTACIÓN: CINCUENTA MIL PESOS (\$ 50.000) por día.
- DESPLAZAMIENTOS INTERNOS: DIECIOCHO MIL PESOS (\$ 18.000) por día.

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

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

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

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

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

La "constancia de asistencia al servicio médico" en sí misma no constituye prueba de una justa causa para no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será necesario que adicionalmente el(la) trabajador(a) acredite la programación de la cita médica dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

**ARTÍCULO 69 - SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN**

**PERSONAL:** Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de

riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

#### CAPITULO XIV DISPOSICIONES VARIAS

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

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

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

**ARTÍCULO 72 - PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de la empresa el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador. Cuando el medio de pago consista en tarjetas débito recargables, no vinculadas a

una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

**ARTICULO 73 - AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN:** La Empresa concederá por una sola vez a SINTRACOL un auxilio sindical equivalente a la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 26 de septiembre de 2016 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de enero de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, SINTRACOL disputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2016-2018, por una sola vez.

**CAPÍTULO XV**  
**VIGENCIA**

**ARTÍCULO 74 - VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN:** La vigencia de la presente convención colectiva será de dos (2) años contados desde el día 26 de septiembre de 2016 hasta el día 25 de septiembre de 2018.

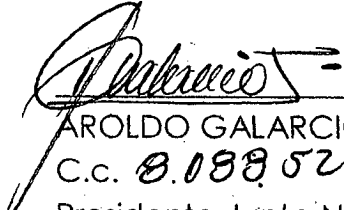
El primer año estará comprendido entre el día 26 de septiembre de 2016 y el día 25 de septiembre de 2017. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 26 de septiembre de 2017 y el día 25 de septiembre de 2018.

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

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


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

**POR SINTRACOL:**

  
AROLDO GALARCIO TORREGLOSA  
C.c. 8.088.526  
Presidente Junta Nac.

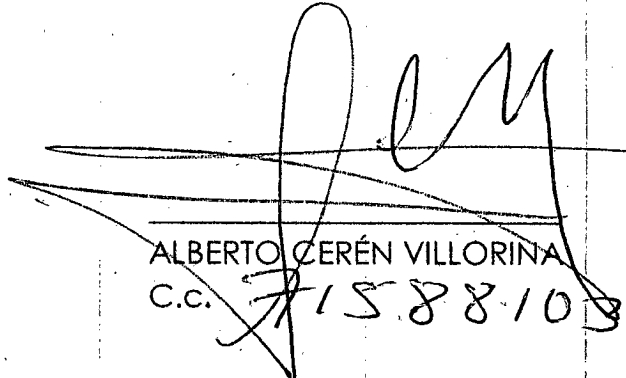
  
RICHARD MONTERROSA  
C.c. 71.939.174  
Vicepresidente Junta Nac.


  
CARLOS SANTACRUZ SANTOS  
C.c. 71940366  
Fiscal Junta Nacional


  
DAIRO HERNÁNDEZ ANGULO  
C.c. 71972535  
Trabajador Vayan Viendo

**POR LA EMPRESA:**

  
GUILLERMO CERÉN VILLORINA  
C.c. 8428.068 *forbo*

  
ALBERTO CERÉN VILLORINA  
C.c. 71588108

  
LUIS CARLOS FERRER OROZCO  
C.c. 70121110  
T.P. 105461  
Abogado asesor

  
PAOLA ARTEAGA PIEDRAHÍTA  
C.c. 1152442765  
T.P. 240.056  
Abogada asesora



# MINISTERIO DEL TRABAJO

21 OCT 2016

1652

Trasmitió a los \_\_\_\_\_ la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.

Recibió la convención Colectiva  Pacto Colectivo \_\_\_\_\_ ~~Laud arbitral~~

Contrato Sindical \_\_\_\_\_ Acta de Acuerdo \_\_\_\_\_ Firmada el día 26/9/2016

Entre la Empresa Albeto Cerón Vilosma Sca. Ltda

Viendo y el Sindicato SINTACOLL

o sus trabajadores.

ENTREGADO POR Pedra Astead Pedrañiter

RECIBIDO POR Mona Loaiguen

Auxiliar Administrativo  


1652