

1927  
SF  
72

9068575-0003

Puerto Wilches, 02 de Febrero de 2017

**MEMORANDO**

**PARA:** Dr. MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA  
Coordinador Grupo Archivo Sindical

**DE:** Auxiliar Administrativo

**ASUNTO:** Constancia de Depósito de Convenciones, Pactos Colectivos y Contratos  
Sindicales

De manera atenta me permito remitir a su despacho para su conocimiento y demás fines pertinentes la Constancia de Depósito de Convenciones, Pactos Colectivos y Contratos Sindicales entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGRIOPECUARIA "SINTRAINAGRO" Seccional Puerto Wilches, Y la empresa AGRICOLA DEL NORTE S.A., Con el fin de darle los trámites pertinentes.

Atento a cualquier inquietud.

Cordialmente,



**SUGHEY RAMIREZ NARVAEZ**

Anexos: (14 folios)

Transcribió: Sughey R.

Revisó: J. Pombo

Ruta: D:\SUGHEYDOCUMENTOS\_2016\MEMORANDOS\_2016.doc

COD = 19246-39

**MINTRABAJO** No. Radicado 11Ei201733210000001921  
Fecha 2017-02-17 11:04:41 am  
Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario Sede CENTRALES DT  
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL  
Anexos 1 Folios 1  
  
COR11Ei201733210000001921

D

P

	<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 Santander  
 Inspector de Trabajo Puerto Wilches

Número 001

<b>CIUDAD:</b>	<b>PUERTO WILCHES</b>	<b>FECHA:</b>	<b>26</b>	<b>01</b>	<b>2017</b>	<b>HORA</b>	<b>03:35</b>
----------------	-----------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	--------------

**DEPOSITANTE**

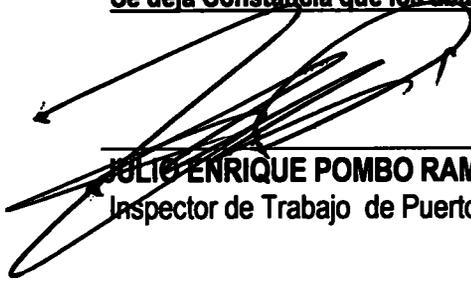
<b>NOMBRE</b>	<b>MIGUEL CONDE TAPIAS</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>91.000.905</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>VICEPRESIDENTE</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>CALLE 5 No. 7-29 BARRIO DEFENZA CIVIL CORREGIMIENTO PUENTE SOGAMOSO DEL MUNICIPIO DE PUERTO WILCHE</b>		
<b>No. TELÉFONO</b>	<b>6501146</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>sintrainagrowilches@outlook.es</b>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pacto Colectivo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Contrato Sindical</b>	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>AGRICOLA DEL NORTE S.A. NIT.</b>					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>			<b>Trabajadores</b>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA-SINTRAINAGRO SECCIONAL PUERTO WILCHES</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>						
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>23</b>	<b>AMBITO DE APLICACION</b>			<b>Nacional</b>	<input type="checkbox"/>
					<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>
					<b>Local</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>			<b>13</b>	

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

  
**JULIO ENRIQUE POMBO RAMOS**  
 Inspector de Trabajo de Puerto Wilches

  
**MIGUEL CONDE TAPIAS**  
 El Depositante

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria

**SINTRAINAGRO**

Seccional Puerto Wilches

Personería Jurídica No. 002581 del 24 de Julio de 1975

NIT. 860.050.143-9

TELEFAX. 6501146 Cel. 3115130684

Correo electrónico [sintrainagrowilches@outlook.es](mailto:sintrainagrowilches@outlook.es)



Filial CUT  
No. 34625 de Septiembre 2 de 1976

A.A. 209 Barrancabermeja  
Calle 5 N° 7-29 Barrio Defensa Civil

*Puente Sogamoso, enero 26 de 2017*

*Doctor*

**JULIO ENRIQUE POMBO RAMOS**

*Inspector de Trabajo*

*Puerto Wilches*

MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER CORRESPONDENCIA RECIBIDA	
HORA	26 ENE 2017 03:50 P.M.
CONSECUTIVO	0072
RECIBIDO	<i>[Signature]</i>

REF: DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Mediante el presente hacemos el deposito en original y triplicado de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa Agrícola del Norte S.A. y Sintrainagro Seccional Puerto Wilches, por la vigencia de 4 años a partir del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020.

No siendo otro en particular.

Atentamente

  
**MIGUEL CONDE TAPIAS**  
Vicepresidente

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA  
**(SINTRAINAGRO)**  
SECCIONAL PUERTO WILCHES  
NIT. 860.050.143-9

POR LA UNIDAD OBRERA

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
CELEBRADA ENTRE AGRÍCOLA DEL NORTE S.A. Y SINTRAINAGRO.  
2017 - 2020**

A continuación queda consignado el nuevo texto integral de la Convención Colectiva de trabajo celebrada entre **AGRÍCOLA DEL NORTE S.A.**, compañía legalmente constituida y domiciliada en Medellín, representada en este acto por los señores **MONICA PATRICIA VILLAMIL NUÑEZ, LUIS ALFONSO ROA RUIZ Y FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO** de una parte, y de otra el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO)** seccional Puerto Wilches, representado por los afiliados **WILLIAM EDUARDO ALFONSO LIMA, ANDRES SIMAMCA ORTEGA Y ORLANDO DE JESUS SUAREZ**, trabajadores de **AGRICOLA DEL NORTE S.A.**, quienes contaron con la asesoría de **MIGUEL CONDE TAPIAS** y **HENRY ORTEGA JAIMES**, miembros de la Junta Directiva del Sindicato Seccional Puerto Wilches.

Con la suscripción de esta Convención queda totalmente solucionado el pliego de peticiones que el Sindicato presento a la Empresa en el mes de diciembre del año dos mil dieciséis (2.016).

**CAPITULO I. - APLICACIÓN Y ALCANCE DE LA CONVENCIÓN**

**ARTÍCULO 1: PARTES CONTRATANTES.**

Las partes que suscriben la presente convención colectiva son: Agrícola del Norte S.A. que en adelante se llamará **LA EMPRESA** y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria **SINTRAINAGRO**, sub directiva de Puerto Wilches, o cualquier otra organización sindical a la que pertenezca el sindicato, que en adelante se llamará **EL SINDICATO**.

**ARTÍCULO 2: APLICABILIDAD DE LA CONVENCIÓN.**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores sindicalizados y vinculados por contrato de trabajo a término fijo e indefinido y adicionalmente a quienes la ley indique que les deba ser aplicada, con excepción de aquellos que ocupen cargos de dirección, confianza o manejo, tales como gerentes, jefes o administradores de plantación, supervisores, contadores, secretarias, auxiliares de contabilidad, almacenistas, ingenieros o agrónomos, tesoreros y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

**ARTÍCULO 3: FAVORABILIDAD**

En caso de conflicto o duda sobre la interpretación y aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador: La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

**ARTÍCULO 4: VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN.**

Esta Convención Colectiva de Trabajo tiene vigencia de cuatro (4) años que se cuentan desde el primero (1º) de enero del año dos mil diecisiete (2017) hasta el 31 de diciembre del año dos mil veinte (2020).

**ARTÍCULO 5: DESCUENTO POR BENEFICIO CONVENCIONAL.**

La Empresa descontará a cada uno de los trabajadores beneficiarios, el equivalente a un día de salario básico por una vez al año. Igualmente descontará las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y las entregará al Sindicato dentro de los diez días hábiles siguientes al del descuento. *a*

**ARTÍCULO 6: FOLLETOS.**

Treinta días después de firmada esta Convención, la Empresa entregará a cada uno de sus trabajadores un folleto de la convención y doce (12) ejemplares de la misma al Sindicato.

**CAPÍTULO II. RÉGIMEN CONTRACTUAL Y DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 7: CONTRATOS.**

La Empresa tiene la libertad para celebrar contratos de trabajo con quienes ingresen a su servicio, bajo las diversas modalidades establecidas por la ley.

**PARÁGRAFO:** Cuando celebre contratos civiles para la ejecución de obras, cuidará que el Contratista independiente cumpla cabal y totalmente con los deberes legales que le corresponden frente a sus trabajadores.

**ARTÍCULO 8: VINCULACIÓN DE PERSONAL.**

- a. Para la contratación de trabajadores que deban ingresar a su servicio, la Empresa, previo el lleno de los requisitos establecidos por la ley, dará preferencia a quienes hayan nacido en la región de Puente Sogamoso o estén asentados permanentemente en la misma. En lo posible, contratará a quienes ya hayan prestado servicios laborales en la Empresa.
- b. Cuando fallezca un trabajador al servicio de la empresa, esta preferirá a un familiar del fallecido para llenar esa vacante, siempre que cumpla con los requisitos exigidos.
- c. Los trabajadores que se vinculen a término fijo se contratarán con el salario básico convencional y más las prestaciones de ley establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo en proporción a dicho salario, salvo en lo relacionado con los artículos 17, 18 y 19 de la presente convención, los cuales le serán aplicables.

**ARTÍCULO 9: PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.**

Antes de aplicar una sanción disciplinaria a un trabajador, o de adoptar la decisión de despedirlo con justa causa, la Empresa cumplirá el procedimiento descrito a continuación:

- a. El trabajador inculpado será notificado por escrito, con copia al Sindicato, sobre la presunta falta que se le atribuye o la causa que se le invoca para el despido, indicando la fecha y hora en que se le recibirán los descargos. Notificación que hará la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que esta tenga conocimiento de los hechos.
- b. La citación para descargos se allegara al trabajador y al sindicato con no menos de 24 horas al momento previsto para presentarlos.
- c. La Empresa escuchará en descargos al trabajador, el cual deberá estar acompañado de dos (2) miembros del sindicato. De los descargos presentados y de la intervención de los representantes del Sindicato se dejará constancia en una acta que será firmada por quienes intervienen en la audiencia.

- d. Escuchados los descargos del trabajador, la empresa tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al trabajador con copia al sindicato. Dicha decisión se tomará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se presentaron los descargos.
- e. En todos los casos el trabajador sancionado o despedido podrá interponer ante la Gerencia, el recurso de apelación, buscando que se modifique la decisión, recurso que deberá interponer durante los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción o despido.
- f. Cualquier procedimiento que se efectúe diferente, parcial ó totalmente al trámite anterior, vicia de nulidad lo actuado. En consecuencia el trabajador a quien se le haya impuesto una sanción consistente en la suspensión en el trabajo le será pagada, y si se tratara de despido, será reintegrado al puesto que tenía, cancelándole los días dejados de trabajar.

La empresa cumplirá con el procedimiento descrito en el presente artículo, con las notificaciones respectivas al Trabajador y Sindicato.

**ARTÍCULO 10: JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada máxima legal de trabajo semanal será de Cuarenta y ocho (48) horas; las cuales serán laboradas de la siguiente manera:

- a. De lunes a viernes de 6:00 A.M a 2:30 P.M.
- b. El sábado de 6:00 A.M a 11:30 A.M.

Es de recibo señalar que, la jornada diaria se amplía en media (1/2) hora, con el fin de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 11: DIAS NO LABORABLES.**

La Empresa pagará a sus trabajadores el sábado Santo, el Veinticuatro (24) y el Treinta y uno (31) de Diciembre de cada año de vigencia de la Convención.

**ARTÍCULO 12: PERMISOS.**

La Empresa concederá permisos remunerados, con salario básico Convencional, a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. Por nacimiento de cada hijo, tres (3) días hábiles o ley María.
- b. (Licencia por Luto). Esta se concederá de acuerdo a la Ley y se tomará de manera inmediata.

Para que este literal tenga cumplimiento, el trabajador deberá inscribir en la Empresa los nombres de quienes tengan las calidades indicadas.

- c. Cuando el trabajador haya contraído matrimonio durante la vigencia de la Convención tendrá derecho a cinco (5) días calendario de permiso remunerado básico.

**ARTÍCULO 13: CALAMIDAD DOMÉSTICA.**

Se entiende por calamidad doméstica la hospitalización por enfermedad grave o cirugía de la esposa ó compañera permanente y de los hijos debidamente registrados en la Empresa.

Se considerará además como calamidad doméstica la destrucción parcial o total de la vivienda del trabajador ocasionada por incendio, inundación, vendaval o terremoto.

En estos eventos la Empresa concederá hasta tres (3) días de permiso remunerado con salario básico convencional, a juicio de la Empresa.

### **CAPÍTULO III. - ASUNTOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 14: AUXILIO AL SINDICATO.**

- a. Auxilio para funcionamiento: La Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de trescientos diez mil pesos (\$310.000) por cada año de vigencia de la convención. Este auxilio se cancelará a los treinta (30) días de la firma de la convención y, en los años subsiguientes, en el mes de marzo.
- b. Para el mantenimiento de la sede, la Empresa dará la suma de cuatrocientos cincuenta y cinco mil pesos (\$455.000) por cada año de vigencia de la convención. Esta suma se entregará en el mes de marzo de cada año.
- c. La empresa otorgará un seguro de vida para un (1) trabajador que pertenezca a la junta directiva del sindicato durante la vigencia de la convención. Dicho seguro no constituye factor salarial.

#### **ARTÍCULO 15: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.**

Con el fin de cumplir cualquiera de las actividades inherentes a la organización sindical, la empresa, otorgará al sindicato ochenta (80) permisos sindicales por cada año de vigencia de la convención. La Empresa reconocerá los permisos sindicales con el salario promedio devengado por el trabajador durante el semestre completo que lo haya antecedido.

De igual forma, la empresa reconocerá un (1) pasaje terrestre y uno (1) aéreo nacional, de ida y regreso, por cada año de vigencia para un (1) trabajador, con el fin de asistir a la asamblea nacional del sindicato.

### **CAPÍTULO IV. SERVICIOS GENERALES**

#### **ARTÍCULO 16: SEGURIDAD SOCIAL**

Cuando se haga referencia a Entidad Prestadora de Servicios en Salud, Pensión por invalidez, vejez y muerte se entiende que es cualquier entidad autorizada por el Estado para prestar tales servicios.

#### **ARTÍCULO 17: TRANSPORTE Y VIÁTICOS DE SALUD.**

Cuando el trabajador deba cumplir citas médicas, odontológicas o de laboratorio clínico, en Barrancabermeja o en Puerto Wilches, la Empresa reconocerá el valor del transporte y lo auxiliará con la suma de diez mil pesos (\$10.000) por cada viaje durante el primer año.

En caso de que por razones de la EPS sea necesario que el trabajador pernocte en Barrancabermeja o en Puerto Wilches, la Empresa, durante el primer año de vigencia de la convención, reconocerá la suma de quince mil pesos (\$15.000) que le serán pagados a su regreso, previa presentación de los soportes correspondientes.

Cuando por disposiciones de la EPS, el trabajador deba cumplir citas médicas generales ó de especialistas en Bucaramanga u otra ciudad, la Empresa reconocerá viáticos por la suma de

79

veinticinco mil pesos (\$25.000) por el primer año. Si requiere pernoctar, le reconocerá la suma de veinticinco mil pesos (\$25.000) adicionales, previa presentación de los soportes correspondientes.

PARÁGRAFO 1: Los valores anteriores se incrementarán en el IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia convencional.

PARÁGRAFO 2: Para el reconocimiento de viáticos a Bucaramanga u otra ciudad el trabajador debe presentar los tiquetes de transporte.

PARÁGRAFO 3: La empresa mantendrá durante las veinticuatro (24) horas un vehículo disponible para transportar a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo, con grave lesión, o que por condiciones de salud requieran atención urgente. Igualmente utilizará el vehículo disponible, para movilizar al trabajador o sus familiares beneficiarios de Puente Sogamoso a Barrancabermeja o a Puerto Wilches.

#### ARTÍCULO 18: INCAPACIDADES MÉDICAS.

- a. Cuando un trabajador sea incapacitado por enfermedad general, la Empresa pagara la incapacidad por Enfermedad General (IEG), en los montos estipulados por la ley, y el trabajador, dará las autorizaciones necesarias para que la empresa pueda efectuar el respectivo recobro a la entidad.
- b. Cuando un trabajador sea incapacitado por Accidente de trabajo, la Empresa pagara la incapacidad por Accidente de Trabajo (IAT), en los montos estipulados por la ley, y el trabajador, dará las autorizaciones necesarias para que la empresa pueda efectuar el respectivo recobro a la entidad.
- c. La empresa reconocerá los dos (2) primeros días, que la EPS actualmente no reconoce, liquidados con las 2/3 partes sobre el Ingreso Base de Cotización (IBC) debidamente reportado el mes anterior a la incapacidad.
- d. En el evento en que la EPS, en un futuro, asuma el pago de estos dos (2) primeros días, la empresa dejará de aplicar lo aquí establecido.

#### ARTÍCULO 19: CITAS MÉDICAS.

Cuando la cita médica se programe por parte de la Empresa en Puente Sogamoso, en horas laborales, la Empresa dará permiso remunerado por ese día.

Para efectos de citas médicas en Barrancabermeja, Puerto Wilches u otra ciudad, programada por la EPS o ARL, se dará permiso remunerado. Estos permisos se reconocerán con el salario básico Convencional.

#### ARTÍCULO 20: FOMENTO DEPORTIVO

La empresa continuará fomentando la práctica del deporte entre los trabajadores dentro de sus instalaciones y la región de Puerto Wilches

La Empresa reportará como accidente de trabajo a la ARL, el ocurrido en eventos deportivos en donde los trabajadores actúen por cuenta o en representación de la Empresa. @

**ARTÍCULO 21. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Este comité será constituido en la forma estipulada por los ordenamientos legales vigentes, desarrollando los cronogramas definidos por la empresa. Las recomendaciones del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo serán recibidas por la empresa, la cual estudiará su implementación.

**PARÁGRAFO.** Los permisos para atender las reuniones ordinarias del COPASST serán reconocidos con el salario promedio del mes inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 22: BOTIQUÍN.**

La Empresa mantendrá un botiquín de primeros auxilios para atender las emergencias que se presenten.

**ARTÍCULO 23: TRANSPORTE.**

La Empresa proporcionará transporte en bus a sus trabajadores desde Puente Sogamoso hasta la Finca Carimar, y viceversa, antes del inicio y después de la finalización de la jornada.

**ARTÍCULO 24: EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO**

Cada año de vigencia de la Convención, la Empresa practicará a los trabajadores vinculados a término indefinido y fijo, exámenes medico ocupacionales periódicos (Examen físico, cuadro hemático y colinesteraza).

**CAPITULO V. - SALARIOS Y PRIMAS**

**ARTÍCULO 25: SALARIOS.**

Durante el año dos mil diecisiete (2017) el salario básico convencional diario será de veintiocho mil ciento veintidós pesos (\$28.122), el cual será incrementado en el IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de la vigencia de la convención.

Cuando el trabajador realice labores diferentes a las contempladas en las tareas para "labores de campo", tendrá una bonificación de dos mil cuatrocientos treinta y seis pesos (\$2.436). Este valor se incrementará en el IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de la vigencia de la convención.

Para los trabajadores que realicen labores de sanidad vegetal y muleria, tendrán una bonificación de cuatro mil noventa y tres pesos (\$4.093). Este valor se incrementará en el IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de la vigencia de la convención.

**PARÁGRAFO:** Cuando en la presente convención se haga referencia al IPC, se entenderá un incremento equivalente al IPC nacional calculado al 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 26: TAREAS PARA LABORES DE CAMPO.**

Las siguientes son las tareas mínimas por jornal y equivalen al salario diario convencional que corresponde a cada trabajador:

*(Handwritten mark)*

## 1. COSECHA

- a. Cultivos de tres (3) años, 440 Kg.
- b. Cultivos de cuatro (4) años, 650 Kg.
- c. Cultivos de cinco (5) años, 790 Kg.
- d. Cultivos de seis (6) años en adelante, 900 Kg

PARÁGRAFO 1. El kilo será liquidado conforme al resultado real que arroje el dividir el salario básico convencional por la tarea correspondiente.

PARÁGRAFO 2: Para las labores de cosecha las cuadrillas no excederán de dos (2) trabajadores.

PARÁGRAFO 3: Las tareas contempladas se aplican a material elaeis guineensis jacquin.

PARAGRAFO 4: Para los cultivos de híbridos, se establecerán las tareas que el material requiera. Lo anterior, de común acuerdo con las partes, empresa y trabajadores. Lo cual, quedara escrito en un acta extra convencional.

## 2. PLATEOS A MACHETE.

- a. Cultivos de 0 a un año, 132 palmas.
- b. Cultivos de dos y tres años, 75 palmas.
- c. Cultivos de cuatro y cinco años, 90 palmas.
- d. Cultivos de seis años en adelante, 110 palmas.

PARÁGRAFO: Para todos los cultivos desde cuatro (4) años en adelante, el radio de plateo debe tener un mínimo de dos (2) metros. Para los cultivos de dos (2) y tres (3) años, el radio será hasta la punta de la hoja y para los cultivos de cero (0) a un año (1), el radio debe tener un mínimo de un metro.

## 3. PLATEOS CON QUÍMICOS.

Con equipo de espalda de presión constante para cultivos a partir del sexto (6) año, la tarea es de 400 palmas.

## 4. DRENAJES.

- a. Hechura de drenajes en la Vega, 4 metros cúbicos.
- b. Hechura de drenajes en la Terraza, 3 metros cúbicos.
- c. Limpieza de drenajes con menos de un metro de ancho y de profundo, 75 metros lineales.
- d. Limpieza de canales y drenajes con más de un metro de ancho y de profundo, 40 metros lineales.

## 5. GUACHAPEOS.

- a. Guachapeo de lotes, 0.5 hectárea.
- b. Guachapeo de barreras, 0.25 hectárea. 

6. PODAS. (Sin rastrilla).

- a. Poda de Tocones, 55 palmas.
- b. Poda de Castración, 45 palmas.
- c. Poda de Formación, 37 palmas.
- d. Poda de mantenimiento de 5 años, 75 palmas.
- e. Poda de mantenimiento de 6 a 10 años, 110 palmas.
- f. Poda de mantenimiento de 11 a 15 años, 100 palmas.
- g. Poda de mantenimiento de 16 a 20 años, 90 palmas.
- h. Poda de mantenimiento de 21 a 26 años, 65 palmas.
- i. Poda de mantenimiento de 27 a 30 años, 45 palmas.

PARÁGRAFO: El ciclo de poda deberá ser entre 10 y 12 meses.

7. ABONAMIENTOS.

- a. Para cantidades aplicadas de 0 a 1.5 Kg. por palma, 550 palmas.
- b. Para cantidades aplicadas mayores de 1.5 Kg. por palma, 450 palmas.
- c. Aplicación de Bórax en palmas hasta los cinco años de edad, 625 palmas.
- d. Aplicación de Bórax en el estipe de palmas mayores de cinco años de edad, 1.200 palmas.

8. ABSORCIÓN RADICULAR.

Tarea mínima, 75 palmas.

9. INYECCIÓN CON TALADRO

- a. Dos huecos por palma, 130 palmas
- b. Un hueco por palma, 230 palmas

10. LABORES CON TRACTOR.

Cortamaleceado (Cortamalezas de tiro o hidráulico)	2.5 H s.
Roleado (Rolo pequeño)	4.5 H s.
Roleado (Rolo grande)	6.0 H s.

11. RASTRILLA

Tarea mínima, 90 palmas.

PARÁGRAFO: Esta debe efectuarse ocho (8) días después de concluida la poda en el respectivo lote.

12. CARGUE DE FRUTO.

6.0 Ton.

Quando el trabajador sobrepase la tarea mínima, el excedente le será pagado en la misma proporción que resulta de dividir el salario básico convencional señalado por la tarea mínima correspondiente. @

**13. LABORES CON GUADAÑA:****a. Plateo con guadaña:**

-Tarea mínima, 103 palmas.

El plato con guadaña debe tener un radio de 2.5 metros desde el estípite o su equivalente en área del plato.

Cuando el trabajador sobrepase la tarea mínima, el excedente le será pagado en la misma proporción que resulta de dividir el salario básico convencional señalado por la tarea mínima correspondiente.

**b. Guachapeo con guadaña:**

Se reconocerá al trabajador el valor de cuarenta mil pesos (\$40.000) por el día laborado; siempre y cuando cumpla con la jornada laboral estipulada por la Empresa.

**ARTÍCULO 27: PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD Y DE VACACIONES.**

En el mes de Diciembre de cada año de vigencia de la Convención, la Empresa pagará a sus trabajadores una prima extralegal adicional a la de servicios, no constitutiva de salario, por valor de Doscientos veinte mil pesos (\$220.000), en el primer año, cuando el trabajador haya laborado el respectivo semestre completo. Si el semestre no se hubiera laborado completo, la prima será proporcional al tiempo de servicio. Este valor se incrementará en el IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de la vigencia de la convención.

Cuando el trabajador disfrute en tiempo sus vacaciones, recibirá una prima extralegal, no constitutiva de salario, por valor de Doscientos veinte mil pesos (\$220.000) para el primer año. Este valor, se incrementará en el IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de la vigencia de la convención.

**ARTÍCULO 28: PRIMA EXTRALEGAL DE ANTIGUEDAD.**

Durante la vigencia de la presente convención, la Empresa pagará en el mes de junio de cada año de vigencia convencional una prima extralegal de antigüedad, no constitutiva de salario, la cual será equivalente a cuarenta mil pesos (\$40.000). Esta prima la recibirán los trabajadores de término indefinido que tengan tres (3) ó más años al servicio de la Empresa, y quienes los cumplan durante la vigencia de la convención dentro de la fecha mencionada.

**CAPITULO VI. DOTACIONES, AUXILIOS Y FONDOS****ARTÍCULO 29: DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.**

La Empresa suministrará, por cada año de vigencia de la convención, cuatro (4) dotaciones a cada uno de sus trabajadores. Cada dotación consistirá en una camisa de manga larga, un pantalón y un par de botas. Es de recibo señalar que, una de las dotaciones será con botas de caucho y Dos (2) de las dotaciones llevarán pantalón índigo.

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa dotará a quienes por la clase de labor lo requieran: guantes, casco, mascarilla y careta. Así mismo, a quien deba fumigar lo proveerá de un delantal apropiado y de botas de caucho.

**PARÁGRAFO 2:** En el año 2017 y 2019, la Empresa suministrará a cada trabajador una capa o enterizo para protegerse de la lluvia. La circunstancia de carecer, en un momento dado de dicha capa, no lo exime de su obligación de trabajar. Los trabajadores podrán realizar cambio de la capa, (a)

únicamente por deterioro, presentando la anterior, por una sola vez durante la vigencia de la convención.

PARÁGRAFO 3: La empresa suministrará un termo de boca ancha en el año 2017 y 2019 a los trabajadores.

PARÁGRAFO 4: La Empresa suministrará a los trabajadores, un par de botas de caucho adicionales por cada año de vigencia de la Convención, lo cual se hará efectivo en el mes de Mayo de cada año.

**ARTÍCULO 30: AUXILIOS POR NACIMIENTO, FALLECIMIENTO Y MATRIMONIO.**

La Empresa auxiliará a sus trabajadores así:

- a. Por nacimiento de cada hijo, con la suma de Ciento treinta mil pesos (\$130.000) para el primer año de vigencia de la convención.
- b. Por fallecimiento del padre, o de la madre, o de la esposa, o de la compañera permanente, o de cada hijo, o de cada hermano menor de catorce (14) años que dependa económicamente del trabajador, con la suma de doscientos treinta mil pesos (\$230.000) durante el primer año de vigencia de la convención.
- c. Cuando fallezca un trabajador al servicio de la Empresa, esta pagará a un beneficiario del fallecido la suma de ochocientos ochenta mil pesos (\$880.000) durante el primer año de vigencia de la Convención.
- d. Cuando un trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta pagará un auxilio de setenta y cinco mil pesos (\$75.000) durante el primer año de vigencia de la Convención.

Estos valores tendrán el incremento del IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de la vigencia de la convención.

**ARTÍCULO 31: AUXILIO DE LENTES Y MONTURA.**

Por la vigencia de la convención la empresa dará un auxilio equivalente al 75% del salario básico convencional para la adquisición de lentes formulados por la EPS y un auxilio para la montura de ochenta mil pesos (\$80.000).

**ARTÍCULO 32: AUXILIO DE EDUCACIÓN.**

La empresa auxiliará a los trabajadores por cada hijo que esté estudiando, de la siguiente manera:

- a. Cuando esté cursando estudios de preescolar, primaria y secundaria la suma de ciento cuarenta mil pesos (\$140.000) para el primer año de vigencia de la Convención con incrementos equivalentes al IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la convención
- b. Para hijos de trabajadores que se encuentren cursando estudios secundarios, técnicos y superiores se otorgarán ocho (8) auxilios por valor de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000) cada uno, durante el primer año de vigencia, con incremento del IPC+0,5 para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la convención.

Para acceder los anteriores auxilios, el trabajador debe presentar los certificados, en original, expedidos por una Institución Educativa debidamente autorizada por el Estado y demás documentos que sean solicitados por la empresa.

**ARTÍCULO 33: EDUCACIÓN PARA TRABAJADORES.**

Para los trabajadores que realicen estudios de validación de bachillerato, técnicos ó superiores en entidad pública, la Empresa los auxiliará con el 50% de la matrícula y pensión, siempre y cuando se tome la totalidad de los créditos o materias programadas para el respectivo semestre o nivel.

Para acceder al anterior auxilio, el trabajador lo debe acreditar con documentos debidamente expedidos por la Institución Educativa.

**ARTÍCULO 34: FONDO PARA CALAMIDADES DOMÉSTICAS.**

La Empresa destinará la suma de ocho millones de pesos (\$8.000.000) como un fondo rotatorio de préstamos a los trabajadores para atender las calamidades domésticas que se les presente. El tope máximo de cada préstamo será de quinientos mil pesos (\$500.000), sin intereses, y la deuda debe ser satisfecha en un plazo que no exceda de doce (12) meses, mediante cuotas no superiores al diez por ciento (10%) del salario devengado por el trabajador, quien debe autorizar previamente y en forma legal, los descuentos del caso y suscribir los documentos o títulos valores pertinentes para demostrar la existencia de la obligación y las condiciones de la misma. En caso de muerte de familiar, el tope de préstamo será hasta de setecientos ochenta mil pesos (\$780.000).

**ARTÍCULO 35: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.**

El fondo rotatorio existente en la Empresa durante el primero, segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la Convención será de veintiséis millones de pesos (\$26.000.000). Este fondo estará destinado a efectuar préstamos para la compra de vivienda, lote o reformas locativas en la vivienda de propiedad del trabajador.

PARÁGRAFO 1: Todos los préstamos estarán sometidos a estudio financiero por parte de la Empresa, a fin de determinar la real capacidad de pago del trabajador.

PARÁGRAFO 2: Se creará un comité conformado por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, el cual reglamentará la adjudicación y forma de pago. Las decisiones del comité deberán ser avaladas por la gerencia.

**CAPÍTULO VII. REGLAMENTACIÓN DE LABORES DE CAMPO.**

**ARTÍCULO 36. REGLAMENTACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS POR FUERZA MAYOR.**

Los trabajadores de campo no estarán obligados a cumplir las tareas mínimas señaladas en la Convención Colectiva de Trabajo, cuando ocurra una de las siguientes causales de fuerza mayor:

- a. Por lluvias en horas laborales que hagan imposible el normal desarrollo de las actividades.
- b. Por inundaciones de los lugares de trabajo que imposibiliten las actividades normales.
- c. Por rotura involuntaria de la herramienta de trabajo.
- d. Por falta de programación o escasez de fruta.

En estos casos el trabajador queda eximido de cumplir la tarea mínima y devengará el salario básico señalado en la presente Convención.

Parágrafo 1. Para los casos de los literales a y b de este artículo, la imposibilidad de desarrollar la labor será determinada previamente por el Jefe de Campo o quien haga las veces. *a*

Parágrafo 2. Para el caso del literal c, deberá informar el trabajador al jefe respectivo de manera inmediata, quien tomará las medidas necesarias para continuar la labor.

Parágrafo 3. Para el caso del literal d, deberá ser está determinada por el Jefe Administrativo.

Para constancia se firma por los representantes de AGRÍCOLA DEL NORTE S.A. y por los representantes de SINTRAINAGRO y sus Asesores en Bucaramanga, el 25 de enero de 2017.

Por AGRÍCOLA DEL NORTE S.A.:

LUIS ALFONSO ROA RUIZ

FABIO E. GONZALEZ BEJARANO

  
MONICA PATRICIA VILLAMIL NUÑEZ

Por SINTRAINAGRO:

WILLIAM EDUARDO ALFONSO LIMA  
C.C. 91423106 B/C.O.

ANDRES SIMANCA ORTEGA

ORLANDO DE JESUS SUAREZ

Los asesores:

  
MIGUEL CONDE TAPIAS  
HENRY ORTEGA JAIMES