

 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, 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 036

<b>CIUDAD:</b>	<b>APARTADO</b>	<b>FECHA:</b>	13	10	2017	<b>HORA</b>	9:45 A.M.
----------------	-----------------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

#### DEPOSITANTE

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

#### 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>	AGRICOLA EL RETIRO S.A. (Fincas Soluna, Malagón, Negritos, Paraíso y Otras que puedan incorporarse en la zona de Chigorodó)					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA ( SINTRAINAGRO)					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	1/07/2017- 30/06/2019					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	300	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional		
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>	56			

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.

Nasly Mena Cuesta

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo ( ) de ( Uraba )

Iván Dario Cantillo Jiménez

(Nombre y firma)

El Depositante

00001816

Apartadó, 17 de noviembre de 2017

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

**MEMORANDO**

**PARA:** MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL  
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo  
Bogotá - Colombia

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

Referencia: Deposito de Convención Colectiva

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, celebrado entre las razones sociales Rio Cedro S.A. (Finca Virginias), Sociedad el Convite S.A. (Finca Guadalupe), Sociedad Rio Cedro S.A. (Finca Trigana), Agrícola el Retiro S.A. (Fincas Soluna, Malagon, Negritos, Paraiso), Agrícola el Retiro S.A. (Fincas Alameda, Diamante, San Jacinto, María del Rosario, Doña Angela, Guaro, Rancho Amelia, Villa Alicia, Rita María, Tarena, Taparto, Hacienda, Lejanía, Durazno, Banafinca, Retiro, Cafetal, Manzana, Salpicón, Porfrancia, Alex Helena y Magdalena) y la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", realizado por el señor Iván Darío Cantillo Jiménez, en calidad de Representante legal, laboral y civil.

Atentamente,

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

Fotos: Doscientos cincuenta y tres (128)  
Elaboró: Nasly Mena  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

Apartadó, 11 de octubre de 2017

Señores  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Oficina Regional Antioquia- Chocó  
Apartadó.

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Oficina Especial de Urabá

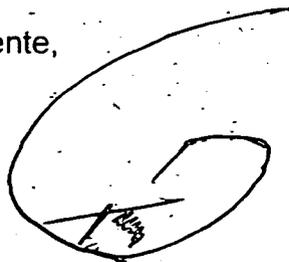
RADICADO N° 1305  
APARTADO 13 OCT 2017  
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA  
2:00 PM  
Correspondencia

**REF.** Solicitud depósito convención colectiva.

Para los fines de la referenciados nos permitimos solicitarle el depósito de la convención colectiva celebrada entre la sociedad Agrícola El Retiro S.A. en reorganización y el sindicato SITRAINAGRO, para la vigencia 01/07/2017 al 30/06/2019, para las fincas Soluna, Malagón, Negritos y Paraíso.

Adjuntamos para los fines anteriores 4 ejemplares de la convención colectiva celebrada.

Atentamente,



**IVÁN DARÍO CANTILLO JIMÉNEZ**  
71.656.079 de Medellín.  
T.P. # 52.091  
Representante Legal Laboral y Civil  
Agrícola El Retiro S.A. En Reorganización



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL:  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 - 14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyuwSGp**  
LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR , CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL,

**CERTIFICA:**

NOMBRE : AGRICOLA EL RETIRO S.A.  
SIGLA : AGRORETIRO S.A.  
N.I.T: 800059030-8  
DIRECCION COMERCIAL:CL 26 SUR NRO. 48-12  
FAX COMERCIAL: 3396207  
APARTADO AEREO: 11842  
DOMICILIO : ENVIGADO  
TELEFONO COMERCIAL 1: 3396262  
DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL :CL 26 SUR NRO. 48-12  
MUNICIPIO JUDICIAL: ENVIGADO  
E-MAIL COMERCIAL:banacol@banacol.com.co

E-MAIL NOT. JUDICIAL:banacol@banacol.com.co

TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 1: 3396262  
FAX NOTIFICACION JUDICIAL: 3396207

**CERTIFICA:**

ACTIVIDAD PRINCIPAL:  
0122 CULTIVO DE PLATANO Y BANANO

**CERTIFICA:**

MATRICULA NO. 00101239 'A F I L I A D O'  
FECHA DE MATRICULA EN ESTA CAMARA: 18 DE MARZO DE 2005  
RENOVO EL AÑO 2016 , EL 30 DE MARZO DE 2016

**CERTIFICA:**

CONSTITUCION : QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0000025 DE NOTARIA SEPTIMA DE CALI DEL 11 DE ENERO DE 1989 , INSCRITA EL 18 DE MARZO DE 2005 BAJO EL NUMERO 00044479 DEL LIBRO IX,  
SE CONSTITUYO LA PERSONA JURIDICA: AGRICOLA EL RETIRO S.A., PERO CUANDO NO FUERE LEGALMENTE OBLIGATORIO EXPRESAR LA DENOMINACION SOCIAL COMPLETA PODRA DISTINGUIRSE CON LA EXPRESION ABREVIADA EL RETIRO S.A.

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0003332 DE NOTARIA SEXTA DE MEDELLIN DEL 23 DE JULIO DE 1991 , INSCRITA EL 18 DE MARZO DE 2005 BAJO EL NUMERO 00044482 DEL LIBRO IX;  
LA SOCIEDAD CAMBIO SU NOMBRE DE : AGRICOLA EL RETIRO S.A., PERO CUANDO NO FUERE LEGALMENTE OBLIGATORIO EXPRESAR LA DENOMINACION

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 --14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyuwSGp**

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUÉVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

SOCIAL COMPLETA PODRA DISTINGUIRSE CON LA EXPRESION ABREVIADA EL  
RETIRO S.A. POR EL DE : AGRICOLA EL RETIRO S.A.

**CERTIFICA:**

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0000988 DE NOTARIA 29 DE MEDELLIN  
DEL 1 DE MARZO DE 2005 , INSCRITA EL 18 DE MARZO DE 2005 BAJO EL  
NUMERO 00044477 DEL LIBRO IX,  
CÁMBIO SU DOMICILIO DE MEDELLIN PARA EL MUNICIPIO DE ENVIGADO. LA  
PERSONA JURIDICA:

**CERTIFICA:**

QUE POR ESCRITURA PÚBLICA NO. 0006004 DE NOTARIA PRIMERA DE  
MEDELLIN DEL 12 DE DICIEMBRE DE 1996 , INSCRITA EL 18 DE MARZO DE  
2005 BAJO EL NUMERO 00044491 DEL LIBRO IX,  
LA PERSONA JURÍDICA REGISTRO FUSION EN EL CUAL INFORMA :  
FUSION. CELEBRADO ENTRE LA SOCIEDAD AGRICOLA EL RETIRO S.A.  
(ABSORBENTE) Y LAS SOCIEDADES LA GURITA S.A. Y LA MARFRANCA S.A.  
(ABSORBIDAS)

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0006645 DE NOTARIA PRIMERA DE  
MEDELLIN DEL 24 DE DICIEMBRE DE 1997 , INSCRITA EL 18 DE MARZO DE  
2005 BAJO EL NUMERO 00044493 DEL LIBRO IX,  
LA PERSONA JURIDICA REGISTRO FUSION EN EL CUAL INFORMA :  
FUSION. ENTRE AGROPECUARIA DE EL ESTE S.A. (ABSORBIDA) Y  
AGRICOLA EL RETIRO S.A. (ABSORBENTE)

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0005985 DE NOTARIA PRIMERA DE  
MEDELLIN DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2000 , INSCRITA EL 18 DE MARZO DE  
2005 BAJO EL NUMERO 00044494 DEL LIBRO IX,  
LA PERSONA JURIDICA REGISTRO FUSION EN EL CUAL INFORMA :  
FUSION. ENTRE LA SOCIEDAD AGRICOLA EL RETIRO S.A. (ABSORBENTE) Y  
LA SOCIEDAD LAS LLUVIAS S.A. (ABSORBIDA)

**CERTIFICA:**

**REFORMAS:**

DOCUMENTO	FECHA	ORIGEN	CIUDAD	INSCRIPCION	FECHA
0003650	1990/08/28	NOTARIA SEXTA	MED	00044480	2005/03/18
0001171	1991/03/18	NOTARIA SEXTA	MED	00044481	2005/03/18
0003332	1991/07/23	NOTARIA SEXTA	MED	00044482	2005/03/18
0003760	1992/08/25	NOTARIA SEXTA	MED	00044483	2005/03/18
0004791	1992/10/20	NOTARIA SEXTA	MED	00044484	2005/03/18
0004792	1992/10/20	NOTARIA SEXTA	MED	00044485	2005/03/18
0001760	1995/05/08	NOTARIA PRIMERA	MED	00044486	2005/03/18
0002485	1995/06/27	NOTARIA PRIMERA	MED	00044487	2005/03/18
0004132	1995/10/10	NOTARIA PRIMERA	MED	00044488	2005/03/18
0004773	1995/11/24	NOTARIA PRIMERA	MED	00044489	2005/03/18
0000528	1996/02/12	NOTARIA PRIMERA	MED	00044490	2005/03/18

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 - 14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyuwSGp

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

0006004	1996/12/12	NOTARIA PRIMERA	MED	00044491	2005/03/18
0001086	1997/03/13	NOTARIA PRIMERA	MED	00044492	2005/03/18
0006645	1997/12/24	NOTARIA PRIMERA	MED	00044493	2005/03/18
0005985	2000/12/01	NOTARIA PRIMERA	MED	00044494	2005/03/18
0002349	2011/04/29	NOTARIA 29	MED	00073724	2011/05/04

CERTIFICA:

LA ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN FUE REGISTRADA INICIALMENTE EN LA CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA EL 26 DE JULIO DE 1991, EN EL LIBRO IX, FOLIO 884, BAJO EL NO. 7067.

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 988 DE NOTARIA 29<sup>a</sup>. DE MEDELLÍN, DEL 1 DE MARZO DE 2005, INSCRITA EL 18 DE MARZO DE 2005 BAJO EL NUMERO 44477 DEL LIBRO IX, LA SOCIEDAD EN MENCIÓN, CAMBIÓ SU DOMICILIO SOCIAL DE MEDELLÍN PARA EL MUNICIPIO DE ENVIGADO, REFORMA QUE DA LUGAR A INSCRIBIR EN ÉSTA CÁMARA LA ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN Y SUS CORRESPONDIENTES REFORMAS, ASÍ COMO LOS NOMBRAMIENTOS EFECTUADOS.

ESCISION: QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 2349 DEL 29 DE ABRIL DE 2011 DE LA NOTARIA 29 DE MEDELLIN, REGISTRADA EN ESTA CAMARA EL 4 DE MAYO DE 2011, EN EL LIBRO IX BAJO EL 73724; SE LLEVO A CABO LA ESCISION POR ABSORCION ENTRE AGRÍCOLA EL RETIRO S. A., (ESCIDENTE) LA CUAL TRANSFIERE EN BLOQUE ACTIVOS Y PASIVOS A LA SOCIEDAD (BENEFICIARIA) INVERSIONES AGRICOLA EL RETIRO S.A.S.

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA PERSONA JURIDICA NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2088

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL:

A. EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA Y PECUARIA, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA INDUSTRIA BANANERA.

B. LA ADQUISICIÓN DE BIENES CON DESTINO A SU PROPIO USO, ABASTECIMIENTO O CONSUMO O CON MIRAS A SU COMERCIALIZACIÓN NACIONAL O INTERNACIONAL.

C. LA ENAJENACIÓN, CON FINES DE LUCRO, DE LOS FRUTOS DE SUS COSECHAS O GANADOS Y LA INTERMEDIACIÓN COMERCIAL PARA LA ENAJENACIÓN DE LOS QUE SE PRODUZCAN POR OTRAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS Y LA TRANSFORMACIÓN DE LOS MISMOS BIENES CON FINES DE LUCRO MERCANTIL.

D. LA INTERMEDIACIÓN, COORDINACIÓN, DIRECCIÓN Y MANEJO DE LAS VENTAS DE LOS PRODUCTOS DE LA AGRICULTURA, LA GANADERÍA Y SILVICULTURA, Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS DE LA ASESORÍA EN RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN, EXPLOTACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LAS MISMAS ACTIVIDADES.

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 - 14:10:02, Recibo-No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyúwSGp**

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

E. GARANTIZAR CON SUS BIENES OBLIGACIONES DE OTRAS SOCIEDADES DE LAS CUALES SEA SOCIA O QUE TENGAN SU MISMO O SIMILAR OBJETO SOCIAL.

EN DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL LA SOCIEDAD PODRÁ GIRAR, ENDOSAR, GARANTIZAR, NEGOCIAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES TALES COMO LETRAS DE CAMBIO, PAGARÉS, CARTAS DE CRÉDITO Y EJERCER ACCIONES QUE DE ELLOS SE DERIVEN; DAR O RECIBIR DINERO EN MÚTUO, CONTRATAR EMPRÉSTITOS BANCARIOS Y CON TERCEROS Y EN GENERAL EJECUTAR Y CELEBRAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS QUE ESTÉN DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL OBJETO SOCIAL; ASÍ COMO AQUELLOS ORIENTADOS A CUMPLIR LAS OBLIGACIONES QUE LEGAL O CONVENCIONALMENTE SE DERIVEN DE LA EXISTENCIA Y ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD.

LA SOCIEDAD PODRÁ GARANTIZAR CON SUS BIENES OBLIGACIONES DE OTRAS SOCIEDADES DE LAS CUALES SEA SOCIA, ACCIONISTA, O QUE TENGAN VINCULACIÓN ECONÓMICA O SU MISMO O SIMILAR OBJETO SOCIAL.

**CERTIFICA:**

**CAPITAL:**

**\*\* CAPITAL AUTORIZADO \*\***

VALOR : \$9,600,000,000.00

NO. DE ACCIONES: 96,000,000.00

VALOR NOMINAL : \$100.00

**\*\* CAPITAL SUSCRITO \*\***

VALOR : \$9,554,011,800.00

NO. DE ACCIONES: 95,540,118.00

VALOR NOMINAL : \$100.00

**\*\* CAPITAL PAGADO \*\***

VALOR : \$9,554,011,800.00

NO. DE ACCIONES: 95,540,118.00

VALOR NOMINAL : \$100.00

**CERTIFICA:**

QUE POR AUTO NO. 000000000400-003388 DE SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES DE BOGOTÁ D.C. DEL 7 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 16 DE ABRIL DE 2014 BAJO EL NUMERO 00000036 DEL LIBRO XIX, SE INSCRIBE:

INICIO PROCESO DE REORGANIZACION.

QUE POR ACTA NO. 000000000400-002642 DE SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES DE BOGOTÁ D.C. DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2015, INSCRITA EL 2 DE FEBRERO DE 2016 BAJO EL NUMERO 00000075 DEL LIBRO XIX, SE INSCRIBE:

CONFIRMACION DEL ACUERDO DE REORGANIZACION.

**CERTIFICA:**

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SI)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 - 14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyuwSGp**  
LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

QUE POR AUTO NO. 000000000400-003388 DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES DE BOGOTÁ D.C. DEL 7 DE MARZO DE 2014, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 16 DE ABRIL DE 2014 BAJO EL NUMERO 37 DEL LIBRO XIX; SE ORDENO LA COORDINACIÓN DE LOS PROCESOS DE REORGANIZACIÓN DEL GRUPO EMPRESARIAL CONFORMADO POR LAS SOCIEDADES AGRÍCOLA EL RETIRO S.A., C.I. BANACOL S.A. Y SUS FILIALES: EXPOBAN S.A., RIO CEDRO S.A., AGRÍCOLA EL CARMEN S.A., EL CONVITE S.A. Y CENTURIÓN S.A.

**CERTIFICA:**

**\*\* JUNTA DIRECTIVA: PRINCIPAL (ES) \*\***

QUE POR ACTA NO. 0000056 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2014 BAJO EL NUMERO 00094851 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER RENGLON HENRIQUEZ VELASQUEZ VICTOR MANUEL	C.C.00070547299
SEGUNDO RENGLON TRUJILLO BOTERO JUAN DIEGO	C.C.00071611335
TERCER RENGLON ECHEVERRI POSADA JORGE IVAN	C.C.00070062251

**\*\* JUNTA DIRECTIVA: SUPLENTE(S) \*\***

QUE POR ACTA NO. 0000056 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2014 BAJO EL NUMERO 00094851 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER RENGLON JARAMILLO PEREZ MARIA SORAYA	C.C.00032316486
SEGUNDO RENGLON ARCILA GOMEZ GUSTAVO ALBERTO	C.C.00070068711

QUE POR ACTA NO. 58 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 17 DE MARZO DE 2016, INSCRITA EL 26 DE ABRIL DE 2016 BAJO EL NUMERO 00110956 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
TERCER RENGLON QUIROZ GARCIA JANETH CECILIA	C.C.00043726076

**CERTIFICA:**

**\*\* NOMBRAMIENTOS : \*\***

QUE POR ACTA NO. 0000148 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 1 DE ABRIL DE 2014, INSCRITA EL 19 DE MAYO DE 2014 BAJO EL NUMERO 00095021 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL ECHEVERRI POSADA JORGE IVAN	C.C.00070062251
PRIMER SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/14 - 14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACION: n6GgyuwSGp**

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

OCHOA VELASQUEZ JAVIER C.C.00098542024  
QUE POR ACTA NO. 0000081 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 15 DE JUNIO DE  
2005, INSCRITA EL 22 DE JUNIO DE 2005 BAJO EL NUMERO 00045616  
DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION  
SEGUNDO SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL

TRUJILLO BOTERO JUAN DIEGO C.C.00071611335  
QUE POR ACTA NO. 0000138 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 3 DE DICIEMBRE  
DE 2012, INSCRITA EL 7 DE DICIEMBRE DE 2012 BAJO EL NUMERO  
00084975 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION  
REPRESENTANTE LEGAL TRIBUTARIA

RUIZ LEON GLORIA ESTELA C.C.00042893742  
QUE POR ACTA NO. 0000080 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 31 DE MAYO DE  
2005, INSCRITA EL 22 DE JUNIO DE 2005 BAJO EL NUMERO 00045617  
DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION  
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL

CANTILLO JIMENEZ IVAN DARIO C.C.00071656079  
R.L.LABORAL Y CIVIL. RENUNCIO Y NO LA HAN REEMPLAZADO

RODRIGUEZ LADRÓN JUDITH ESTHER C.C.00032648062  
QUE POR ACTA NO. 0000149 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 15 DE ABRIL DE  
2015, INSCRITA EL 11 DE MAYO DE 2015, BAJO EL NUMERO 00102011 DEL  
LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION  
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL.

OCAMPO BUITRAGO MAGDALENA C.C.00043076262

CERTIFICA:

RENUNCIA: QUE PARA EFECTOS DE LA SENTENCIA C-621/03 DE LA CORTE  
CONSTITUCIONAL, MEDIANTE DOCUMENTO PRIVADO PRESENTADO A LA JUNTA  
DIRECTIVA EL 30 DE ABRIL DE 2013 E INSCRITO EN ESTA ENTIDAD EL 26  
DE SEPTIEMBRE DE 2013, EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO. 90414, LA  
SRA. JUDITH ESTHER RODRIGUEZ LADRON, IDENTIFICADA CON LA CEDULA  
DE CIUDADANIA NO. 32648062, PRESENTO RENUNCIA AL CARGO DE  
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL DE LA SOCIEDAD.

OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES LABORALES: PARA LA  
AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION, DE DECISION DE EXCEPCIONES  
PREVIAS, DE SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO PREVISTA EN EL  
ARTICULO 77 DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL Y PARA ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN LOS PROCESOS  
LABORALES.

OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES CIVILES: PARA LA  
AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION, DE DECISION DE EXCEPCIONES  
PREVIAS, DE SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO PREVISTA EN EL  
ARTICULO 101 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y PARA ABSOLVER  
INTERROGATORIOS DE PARTE EN LOS PROCESOS CIVILES.

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



Cámara de Comercio  
**ABURRÁ SUR**

CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 - 14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyuWSGp**  
LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUEVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

ESTA REPRESENTACIÓN LEGAL LABORAL Y CIVIL SE EJERCERA SIN PERJUICIO DE LAS FACULTADES QUE TIENEN LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LA SOCIEDAD.

**CERTIFICA:**

REPRESENTACIÓN LEGAL. EL GERENTE: LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD ESTARÁ A CARGO DE UN GERENTE, EL CUAL TENDRÁ DOS ( 2 ) SUPLENTE, PRIMERO Y SEGUNDO, QUE LO REEMPLAZARÁN EN SU ORDEN EN SUS FALTAS ABSOLUTAS, TEMPORALES O ACCIDENTALES.

A. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LOS PRESENTES ESTATUTOS, LAS DISPOSICIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y LOS ACUERDOS DE LA JUNTA DIRECTIVA.

B. CELEBRAR Y EJECUTAR TODOS LOS ACTOS O CONTRATOS COMPRENDIDOS DENTRO DEL OBJETO SOCIAL QUE NO SEAN DE COMPETENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA Y CUYA CUANTÍA NO SEA O EXCEDA DE SEISCIENTOS ( 60 0 ) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES VIGENTES A LA FECHA, ASÍ COMO LOS QUE EXCEDAN DE ESTA SUMA CUANDO HAYAN SIDO AUTORIZADOS. PARA ELLO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DIRECTIVA.

C. NOMBRAR Y REMOVER LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA CUYO NOMBRAMIENTO NO CORRESPONDA A OTRO ÓRGANO SOCIAL, Y VELAR PORQUE CUMPLAN DEBIDAMENTE CON SUS FUNCIONES.

D. PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, CONJUNTAMENTE CON LA JUNTA DIRECTIVA, LAS CUENTAS, BALANCES O INVENTARIOS GENERALES DE FIN DE EJERCICIO, ADEMÁS DE UN INFORME DETALLADO O MEMORIA SOBRE LA MARCHA DE LA EMPRESA.

E. CONSTITUIR LOS APODERADOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES QUE JUZGUE NECESARIOS Y DELEGARLES LAS FUNCIONES QUE SEAN DELEGABLES.

F. CONVOCAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS A REUNIONES ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS.

G. ESTABLECER SUCURSALES, AGENCIAS O DEPENDENCIAS, DENTRO O FUERA DEL PAIS.

REPRESENTACION LEGAL TRIBUTARIA: PARA REPRESENTAR A LA EMPRESA ANTE LAS AUTORIDADES TRIBUTARIAS DEL ORDEN NACIONAL, TALES COMO LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES ( DIAN ), LOS DEPARTAMENTOS, MUNICIPIOS Y DEMAS ENTIDADES CENTRALIZADAS Y DESCENTRALIZADAS DE LA NACION, EN LOS CUALES LA EMPRESA TENGA OBLIGACIONES FISCALES O TRIBUTARIAS.

**CERTIFICA:**

**\*\* REVISOR FISCAL: \*\***

QUE POR ACTA NO. 0000045 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 31 DE MARZO DE 2005, INSCRITA EL 3 DE JUNIO DE 2005 BAJO EL NUMERO 00045398 DEL LIBRO IX, FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE  
FIRMA AUDITORA REVISORIA FISCAL

IDENTIFICACION

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/14 - 14:10:02, Recibo No. S000004674, Operación No. 99WWW0111074

CODIGO DE VERIFICACION: n6GgyuwSGp

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA. N.I.T. 08600020626  
QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE REVISOR FISCAL DEL 24 DE AGOSTO DE  
2016, INSCRITA EL 25 DE AGOSTO DE 2016 BAJO EL NUMERO 00114069  
DEL LIBRO IX, FUE(ON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL - DELEGADO ARENAS ARBOLEDA KATHERINE	C.C.01118291305

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE REVISOR FISCAL DEL 27 DE ABRIL DE  
2011, INSCRITA EL 29 DE ABRIL DE 2011 BAJO EL NUMERO 00073669  
DEL LIBRO IX, FUE(ON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL SUPLENTE - DELEGADO VELASQUEZ AYALA DANIEL ALEXANDER	C.C.00071332725

CERTIFICA:

SITUACION DE CONTROL: QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 9 DE JULIO DE  
2007, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 18 DE JULIO DE 2007, EN EL LIBRO  
IX, BAJO EL NO. 53873; DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 30 DE LA  
LEY 222 DE 1.995 SE INFORMA LA SIGUIENTE SITUACION DE CONTROL:  
INVESMAR LIMITED, SOCIEDAD INVERSIONISTA CON DOMICILIO EN ISLAS  
VIRGENES BRITANICAS, EJERCE UNA SITUACION DE CONTROL DEFINIDA EN  
EL ARTICULO 260 DEL CODIGO DE COMERCIO SOBRE AGRICOLA EL RETIRO  
S.A., SOCIEDAD COLOMBIANA CON DOMICILIO EN ENVIGADO.  
EL PRESUPUESTO QUE DA LUGAR A LA SITUACION DE CONTROL DE ACUERDO  
CON EL ARTICULO 27 NUMERAL 1 DE LA MISMA LEY CONSISTE EN QUE, EN  
LA ACTUALIDAD, INVESMAR LIMITED POR INTERMEDIO DE SUS  
SUBORDINADAS TIENE EL CONTROL DE MAS DEL 50 % DEL CAPITAL DE  
DICHAS SOCIEDADES.

GRUPO EMPRESARIAL: QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 9 DE JULIO DE  
2007, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 18 DE JULIO DE 2007, EN EL LIBRO  
IX, BAJO EL NO. 53875; SE PRESENTA UN GRUPO EMPRESARIAL ENTRE LA  
SOCIEDAD INVESMAR LIMITED, SOCIEDAD INVERSIONISTA CON DOMICILIO  
EN ISLAS VIRGENES BRITANICAS POR EXISTIR UN NIVEL DE  
SUBORDINACION GENERÁNDOSE UNA UNIDAD DE PROPÓSITO Y DIRECCIÓN CON  
LAS SIGUIENTES SOCIEDADES: AGRICOLA EL RETIRO S.A. Y C.Í. BANACOL  
S.A. Y SUS FILIALES, A SABER: AGRICOLA EL CARMEN S.A., EL CONVITE  
S.A., RIO CEDRO S.A., EXPORTADORA DE BANANO S.A., CENTURION S.A.  
( TODAS CON DOMICILIO EN ENVIGADO ); BANACOL INTERNATIONAL  
INVESTMENTS, CON DOMICILIO EN ISLAS VIRGENES BRITANICAS, BANACOL  
MARKETING CORPORATION Y AMERICAN FRESH FRUIT CON DOMICILIO EN  
EL ESTADO DE LA FLORIDA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, FORMAN  
UN GRUPO EMPRESARIAL DEDICADO AL CULTIVO, EXPORTACION Y  
COMERCIALIZACION DE BANANO Y OTRAS FRUTAS. LO ANTERIOR AL TENOR  
DE LO DISPUESTO EN EL ART. 28 DE LA LEY 222 DE 1995.

SITUACION DE CONTROL: QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 2 DE AGOSTO  
DE 2012, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 3 DE AGOSTO DE 2012, EN EL  
LIBRO IX, BAJO EL NO. 82780. SE INFORMA LA SIGUIENTE SITUACION DE

\*\*\*\*\* CONTINUA \*\*\*\*\*



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR  
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL  
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Fecha expedición: 2017/01/11 - 14:10:02, Recibo No. S00004674, Operación No. 99WWW0111074

**CODIGO DE VERIFICACIÓN: n6GgyuwSGp**  
LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS  
RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

**CONTROL:**

AGRICOLA EL RETIRO S.A. EJERCE EL CONTROL SOBRE LA SOCIEDAD BANARETIRO S.A.S. SOCIEDAD CON DOMICILIO EN ENVIGADO, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 261 NUM 1 DE LA LEY 222 DE 1995.

**CERTIFICA:**

QUE NO FIGURAN INSCRIPCIONES ANTERIORES A LA FECHA DEL PRESENTE CERTIFICADO, QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE SU CONTENIDO.

**CERTIFICA:**

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

**VALOR DEL CERTIFICADO: \$5,200**

**IMPORTANTE:** La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <http://siiaburrasur.confecamaras.co/cv.php> seleccionando allá la cámara de comercio e indicando el código de verificación n6GgyuwSGp.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o que haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

  
**JORGE FEDERICO MEJIA V.**  
Secretario

Convención  
Colectiva de Trabajo  
2017-2019

Agrícola El Retiro  
S.A.

Paraíso, Negritos y  
otras



13 OCT 2017

1305

Comando en Jefe de la Oficina Especial de Urabá  
Pacto Colectivo  
Acta de Acuerdo  
Firmado el día 13/10/2017  
PREAMBULO  
y el Sindicato

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, 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 entre Sintrainagro y los empresarios bananeros de Urabá, la cual se registrá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.

2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la Empresa y 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 del Comité Obrero-Patronal 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. Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

4. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, ratificados por la legislación nacional.

5. 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.

6. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.

7. 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.

8. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la región de Urabá.

9. 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, Sintrainagro 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.

10. 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.

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

12. 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.

13. 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 que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, 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.

14. 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.

15. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas y el respeto por las diferencias individuales.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

## COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

**Por Sintrainagro:** Tres (3) representantes de la organización sindical Sintrainagro con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

**Por los Empresarios:** Tres (3) representantes de los productores bananeros con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

### Funciones:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las empresas.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta 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 relación con los contratos sindicales que se celebren entre la organización 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. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.
7. Promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes en las comisiones obreros-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.

**TOMA DE DECISIONES:** La Comisión de Verificación y Seguimiento tomará sus decisiones por consenso.

**SANCIONES:** En el evento de que la Comisión de Seguimiento y Verificación definiere que una empresa ha violado la Convención Colectiva de Trabajo en su sistema de contratación, ésta realizará una denuncia pública en la zona del Urabá antioqueño, con el fin de que la empresa infractora tome los correctivos necesarios.

Lo anterior sin perjuicio del derecho de cada una de las partes involucradas de acudir a las instancias judiciales o administrativas respectivas.

**PARÁGRAFO:** Con todo, en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del Comité Obrero-Patronal, cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de la autoridades jurisdiccionales.

**REUNIONES:** La Comisión de Veeduría y Seguimiento Convencional se reunirá en forma ordinaria dentro de los 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 Veeduría Convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes.

**DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:** Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro 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 Sintrainagro 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.

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Celebrada entre AGRÍCOLA EL RETIRO S. A., sociedad que es propietaria de las siguientes fincas bananeras: NEGRITOS, PARAÍSO, SOLUNA, MALAGÓN, y otras que

puedan incorporarse en la zona de Chigorodo y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO".

En Medellín - Antioquia, a los 5 días del mes de agosto de 2017, entre la empresa AGRÍCOLA EL RETIRO S. A., sociedad colombiana domiciliada en la ciudad de Medellín, representada para el acto por: EFRAÍN RODAS RAMÍREZ por una parte, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", representado para el acto por los señores JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z., PEDRO PABLO BARBOSA, ADELA TORRES VALOY, WILLIAM MOSQUERA A., MEDARDO CUESTA QUEJADA, OMAR DE JESÚS COGOLLO G., JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO, BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO, DANIEL GUERRA OVIEDO, JOSÉ LUIS FLORES PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, OMAR CASARRUBIA BARBAS, JESÚS ALGARÍN JIMENEZ, EUSEBIO PALMERA BERRIO, URIEL ORTEGA QUIÑONES, MANUEL RIVAS PALACIOS, NEVER ORTIZ PALACIO, ASESORES SINTRAINAGRO: GILBERTO TORRES ESPITIA, RAMÓN EMILIO GRACIANO B., MANUEL FERLEY PATIÑO P., quienes actúan como negociadores con plenos poderes, se reunieron con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados entre la Empresa y Sintrainagro.

La Convención Colectiva de Trabajo que ha de regir las relaciones entre la mencionada empresa y sus trabajadores tiene como texto el siguiente:

## PRIMERA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS

### CAPÍTULO I ASUNTOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, 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 Sintrainagro.

#### 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 o que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la Ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

3. La Empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, 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 LA COMISIÓN OBRERA:

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá a Sintrainagro permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo con el siguiente detalle:

Finca	Días / Semana	Finca	Días / Semana
Negritos	2	Malagón	2
Paraíso	2	Sol Luna	2

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 de éste, expedido por el Sindicato.

Estos días de permiso no acumulables de una (1) semana a otra, no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la respectiva finca.

**PARÁGRAFO 1°:** El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el Comité Obrero-Patronal se efectuará con base en la jornada diaria establecida convencionalmente.

**PARÁGRAFO 2°:** La finca concederá viáticos para la Comisión Obrera por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdos convencionales, los cuales se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año como para el segundo año. Los viáticos para el primer año corresponden a la suma de VEINTISIETE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS CON CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS M.L.C. (\$27.457,59).

Los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial.

**PARÁGRAFO 3°: PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

a) Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva Convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los acuerdos generales de la Convención 2004 – 2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso, el número de permisos sindicales para eventos será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas; más lo que por convención le corresponda, de acuerdo con la nueva área total integrada.

b) El número de permisos para comités obreros, en caso de integración o englobamiento, se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En

caso contrario, se tendrá un solo Comité Obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo con la tabla que prevén los acuerdos generales 2004 – 2006.

**ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:**

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá a Sintrainagro los permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

Hectáreas	Días / Año
0 – 60	26
61 – 80	29
81 – 100	35
101 – 140	40
Más de 141	42

Finca	Días / Año	Finca	Días / Año
Negritos	35	Malagón	29
Soluna	40	Paraiso	40

La remuneración de estos días de permiso se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso.

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación y/o la indebida utilización de estos permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

La retribución de los permisos sindicales 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 DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS**

## **SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:**

La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las juntas directivas seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

Durante el período que dure dicha licencia se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la Empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

**PARÁGRAFO:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

### **CAPÍTULO III AUXILIOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 6. AUXILIOS A SINTRAINAGRO:**

Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2011-2013, el auxilio sindical que se reconoce a Sintrainagro por cada caja de banano exportada de 20 kilos o proporcional, además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los Directivos Sindicales de la Junta Nacional y de las Juntas Seccionales que hacen uso de las licencias acordadas convencionalmente, se destinará también para que la Organización Sindical sufrague los costos de la afiliación de éstos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministra la Caja de Compensación Familiar.

**PARÁGRAFO 1°:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019), Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complementa las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación-Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios sobre la obligatoriedad de continuar con la afiliación al sistema pensional durante la suspensión del contrato de trabajo; que el sistema salarial es al destajo o por unidad de obra; que las

características y particularidades de la licencia otorgada convencionalmente a los miembros de la Junta Nacional y Juntas Seccionales son las de ser permanente, indefinido y no remunerado, ratifican las partes el acuerdo en el sentido que el ingreso base de cotización al sistema general de pensiones, en los términos exigidos por la normatividad vigente en cada momento, es equivalente al salario mínimo legal vigente.

**PARÁGRAFO 2°:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa autoriza a la comercializadora a la cual está vinculada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro.

**PARÁGRAFO 3°:** Sintrainagro, a través de la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, suministrará trimestralmente a la Asociación de Bananeros de Colombia – Augura- un listado de las Empresas deudoras de auxilio sindical y de cuotas sindicales, para que ésta a través de circulares generales o comunicaciones individuales solicite a los productores la cancelación de lo adeudado a través del pago directo a Sintrainagro o autorizando a la comercializadora a la cual esté vinculado para que retenga esta suma de sus liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro.

**PARÁGRAFO 4°:** La Empresa deberá remitir catorcenalmente a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

**PARÁGRAFO 5°: AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):**

La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, Sintrainagro diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas.-

Por las particulares condiciones y circunstancias que influyeron en el acuerdo final del presente conflicto colectivo de trabajo, entienden y aceptan las partes que la suma pactada solo rige para la vigencia convencional 2017-2019.

**PARAGRAFO:** El trabajador beneficiario deberá acreditar la calidad de afiliado a Sintrainagro, en Junio 27 de 2017 y al momento del pago, mediante certificación firmada por el Presidente y el Secretario de la respectiva Junta Directiva Seccional de Sintrainagro.

#### **ARTÍCULO 7. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:**

La Empresa realizará, a los trabajadores beneficiados, los descuentos sindicales en los siguientes términos:

1. Como descuento sindical por la negociación, la Empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados, una suma equivalente a un (1) día de salario básico

convencional, por una sola vez, en la segunda quincena posterior a la firma de la Convención.

2. El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.

3. 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 Directiva Nacional de Sintrainagro, a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados a cada uno de los trabajadores y las retenciones realizadas.

**PARÁGRAFO 1°:** 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 siguientes 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 2°:** 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 constituidos, al que el trabajador se encuentre afiliado, préstamos de calamidad doméstica, préstamos otorgados por el Fondo de Vivienda y consumos de casino o alimentación.

**PARÁGRAFO 3°:** La Empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la Ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de Sintrainagro, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento, no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la organización sindical.

#### **CAPÍTULO IV COMITÉS Y ESTABILIDAD**

##### **ARTÍCULO 8. COMITÉ OBRERO-PATRONAL:**

En cada una de las fincas existirá un Comité Obrero-Patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

El Comité estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de modo que el Comité quede integrado de manera paritaria. Para estos fines se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la

Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del Comité Obrero, cuando estuvieren reemplazando al principal.

Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa respectiva con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

Serán funciones del Comité Obrero-Patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes de los trabajadores y de 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. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos.

4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y 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.

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 éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que les hagan las empresas.

7. Coordinar con los representantes de la Empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.

8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

**PARÁGRAFO 1°:** Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la Empresa y ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

**PARÁGRAFO 2°:** La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera, 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 9. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:**

5. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y 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 una 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 Ley 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 del Comité Obrero.

2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, 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 Obrero, 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 o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.

9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

Quando se hubiera interpuesto subsidiariamente el recurso de apelación y el recurso de reposición fuera resuelto en el sentido de confirmar o modificar parcialmente la decisión, la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso de apelación dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que informó sobre la decisión adoptada respecto del recurso de reposición.

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.

11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.

12. 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.

13. 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.

14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.

16. 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.

Quando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará 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.

En los casos previstos en este acuerdo, no podrán quedar racimos cortados o fruta en los tanques que no hubiera sido procesada, en razón a que la unidad de obra denominada "contrato de caja integral" comprende las actividades descritas en la definición convencional vigente para el "contrato de caja integral".

17. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

PARÁGRAFO UNO: La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de las fincas, 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.

PARÁGRAFO DOS: La facultad disciplinaria del empleador estará circunscrita a los hechos, las personas y los ámbitos inherentes a la relación laboral, en los términos y con los alcances previstos en las normas laborales vigentes.

PARÁGRAFO TRES: 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 10. RENUNCIA INTEMPESTIVA DEL TRABAJADOR:**

La Empresa, para el pago de prestaciones sociales, en este caso, dispondrá de un término de ocho (8) días calendario contados a partir de la fecha de envío del correspondiente paz y salvo del trabajador a las oficinas del Departamento de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 11. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la tabla de indemnización por despido injusto para cada una de las fincas será la que a continuación se establece:

**LITERAL A:** A quien tenga más de dos (2) meses de servicio continuo y hasta un (1) año.

**LITERAL B:** A quien tenga más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5) años se le pagará la cifra anotada por cada año de servicio o proporcional por fracción, por encima de lo mencionado en el Literal A.

**LITERAL C:** A quien tenga más de cinco (5) años de servicio y menos de diez (10) años se le pagará lo mencionado en este literal, por cada año de servicio o proporcional por fracción, por encima de lo mencionado en el Literal A.

**LITERAL D:** A quien tenga más de diez (10) años de servicio se le pagará lo mencionado en este literal por cada año de servicio o proporcional por fracción, por encima de lo mencionado en el Literal A. Se exceptúan de lo anterior los trabajadores que al primero (1°) de enero de 1991 ya habían cumplido diez (10) años de servicio con la Empresa.

**PARÁGRAFO 1°: TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** En caso de terminación del Contrato de Trabajo sin que medie justa causa, la Empresa reconocerá al trabajador despedido una indemnización en días, con el salario promedio del último año, de la siguiente manera:

Finca	Literal A	Literal B	Literal C	Literal D
Soluna	52	21	26	40
Paraíso	52	21	26	40
Negritos	52	21	26	40
Malagón	52	21	26	40

**PARÁGRAFO 2°: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ OBRERO:** Los trabajadores que ejerzan actualmente el cargo de miembros de la Comisión Obrero-Patronal, si fueren despedidos sin justa causa por parte del patrón, tendrán derecho a una indemnización en días con el salario promedio del último año, de acuerdo con la siguiente tabla:

Finca	Literal A	Literal B	Literal C	Literal D
Sóluna	59	25	30	40
Negritos	59	25	30	40
Paraíso	59	25	30	40
Malagón	59	25	30	40

**ARTÍCULO 12. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:**

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984 reglamentado por la Resolución No.02013 de 1986, en la Empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este Comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero-Patronal.

**PARÁGRAFO 1°:** En el evento en que un trabajador hiciera parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero-Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

**PARÁGRAFO 2°:** Por regla general, este Comité tiene funciones de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

**CAPÍTULO V  
SISTEMA DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y  
FORMAS DE REMUNERACIÓN**

**ARTÍCULO 13. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:**

Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

**PARÁGRAFO UNO:** Cuando se contrate personal a término fijo para siembras nuevas, una vez se inicie la producción en esas áreas, estos trabajadores se preferirán para ser contratados a término indefinido, siempre que cuenten con los conocimientos requeridos para la realización de las labores encomendadas.

**PARÁGRAFO DOS:** Cuando se contrate a un trabajador con contrato a término fijo, se informará a la Comisión Obrera la causa y condiciones de la contratación.

**PARÁGRAFO TRES:** En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos se recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar las labores encomendadas; en ningún caso podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

Cuando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Con todo, el cambio o variación de la jornada de trabajo no conlleva la liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

**PARÁGRAFO CUATRO:** En ningún caso se podrán realizar labores normales o permanentes de la(s) finca(s) con trabajadores por factura o por contrato de obra civil. Lo anterior se establece sin perjuicio de lo que se ha pactado sobre realización de labores con contratistas independientes.

**COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

**ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL-:** Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemanal. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemanal, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo período catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

**PARÁGRAFO UNO:** En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.

**PARÁGRAFO DOS:** La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo anterior.

**PARÁGRAFO TRES:** Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso al trabajo, en los días de embarque siguientes.

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva Sub-directiva del Sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional.

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolsado (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la

realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO SEIS:** A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la causación y pago de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.

b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.

c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

**SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

1. Para la realización de las labores de "construcción y mantenimiento de canales con pala", "la recolección de nylon y plásticos" y "siembras nuevas de lotes anexos a la finca" las

Empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos laborales), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

2. Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo.

**ARTÍCULO 14. 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.

En desarrollo de los principios 11 y 13 del preámbulo de los Acuerdos Generales convenidos por las partes, 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, éstos se preferirán para ser contratados, para de manera progresiva aumentar el número de mujeres y de varones mayores de cuarenta años vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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:** Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, 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 Sintrainagro, a través del Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este Acuerdo.

**PARÁGRAFO TRES:** 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.

**PARÁGRAFO CUATRO:** Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

**PARÁGRAFO CINCO:** Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

**ARTÍCULO 15. FORMAS DE REMUNERACIÓN:**

Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

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

**PARÁGRAFO 1°: REAJUSTE SALARIO BÁSICO:** Por regla general, el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria.

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.

**PARÁGRAFO 2°: FALTANTES DE NÓMINA:** Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo con el período regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo período regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la Empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del período, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). 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 en el salario promedio devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 16. JORNADA DE TRABAJO**

1. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de

acuerdo con sus necesidades, en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas diarias, compensadas las dos (2) horas en días subsiguientes de la misma semana.

2. Las horas extras no podrán exceder de cuatro (4) horas semanales, las cuales podrá distribuir libremente la Empresa de acuerdo con sus necesidades. En caso de que el empleador requiera sobrepasar este límite de cuatro (4) horas extras, el número de horas extras adicionales se establecerá de común acuerdo con el Comité Obrero-Patronal.

3. El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras. En todo caso, el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la Ley.

4. **Semana laboral con día de fiesta:** Cuando en una determinada semana exista un día de fiesta, la jornada laboral, conforme a la Ley, es sólo de cuarenta (40) horas en tal semana, tal tiempo lo distribuirá el patrono dentro del resto de días laborables en esa semana; igual hará cuando en una determinada semana existan dos (2) días de fiesta, la jornada laboral en tal semana y conforme a la Ley se reduce sólo a treinta y dos (32) horas.

5. **Fumigaciones aéreas:** 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:** Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, dentro del tiempo que dure la fumigación se podrán organizar las actividades previstas en el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, en espacios cubiertos y en condiciones adecuadas. Este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

6. **Pago de incapacidades y permisos remunerados:** Para el pago de incapacidades, por enfermedad común o profesional o por accidente de trabajo y permisos remunerados, se tendrá en cuenta que la jornada de trabajo de lunes a jueves es de diez (10) horas laborables y el día viernes es de ocho (8) horas laborables. Para la semana laboral con un día de fiesta, el pago se hará teniendo en cuenta que la jornada laboral es de cuarenta (40) horas en tal semana.

7. Dado que el objeto social de la Empresa se contrae a la producción de banano para exportación y éste es un producto esencialmente perecedero, se acuerda por las partes que en los días sábados, domingos o festivos en que la Empresa programe embarque de fruta, aseo de empacadora, botar rechazo y vástagos, y los trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales, el patrono podrá citar a laborar a los trabajadores de la Empresa para cumplir con el pedido de fruta, el aseo de la empacadora, o la botada de vástagos y rechazo. Estas labores serán remuneradas teniendo en cuenta los recargos legales.

**PARÁGRAFO:** Cuando por decisión de la Empresa haya que realizar en un día sábado las labores de empaque de fruta y el aseo de la empacadora, únicamente éstas dos (2) labores se pagarán con un recargo del treinta (30%) por ciento para las fincas Rancho Amelia y Tapartó, siempre y cuando tal día se trabaje sin límite de horario y se cumpla con el pedido.

**8. Remuneración por unidad de obra o a destajo:** 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, por el sistema de unidad de obra o a destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o a destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, o de ocho (8) horas diarias y máximo de diez (10) horas diarias, por el precio convenido para cada unidad. Si lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo, (salario mínimo convencional) se pagará por este último sistema.

**9. Trabajo en días sábados para desatrasar o actualizar las labores culturales contratadas a destajo:** Los contratistas o trabajadores a destajo que realizan las labores culturales, que voluntariamente laboren el día sábado, podrán hacerlo en procura de desatrasar o actualizar las labores culturales básicas, pero el precio de la labor realizada será el previsto en la tabla de contratos, sin recargo alguno.

**10. Cómputo de tiempo de vacaciones:** El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones, la Empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

**11. Pago con medios electrónicos y cheque:** Estará a cargo de las Empresas 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 que 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 dirija 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.

**PÁRAGRAFO:** Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiones ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

**12. Aplicación del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990:** En cumplimiento del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán 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 los acuerdos generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

Conforme al Decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta 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 las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

Las empresas concertarán periódicamente con la Comisión Obrero-Patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por Sintrainagro, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la Ley y en el Decreto 1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

**PARÁGRAFO 1°:** Para los efectos de la aplicación del Artículo 21 de Ley 50 de 1990, tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

**PARÁGRAFO 2°:** El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (Artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana, toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

**PARÁGRAFO 3°:** Las partes acuerdan que posterior a la firma de esta vigencia convencional (2017-2019), buscarán las mejores alternativas para modificar lo referente al reingreso por fumigación, y mientras que se da dicha discusión y solución, se harán los máximos esfuerzos para que las fincas operen en los términos que lo hacen las demás fincas de Uraba.

**PARÁGRAFO 4°:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2017-2019, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte

del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

**ARTÍCULO 17. ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS:**

Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la Empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

La decisión de rotar temporalmente o trasladar definitivamente a un trabajador de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa uno cualquiera de estos motivos.

Las objeciones del Comité Obrero a la rotación temporal o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca para la cual se celebró el contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 1º:** La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiera sido rotado temporalmente será calculada con base en la Convención Colectiva vigente en la finca de la que éste proviene, es decir donde labora habitualmente.

**PARÁGRAFO 2º:** Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros principales del Comité Obrero-Patronal de la finca, previamente designado por Sintrainagro y notificado por escrito a la Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

**CAPÍTULO VI  
VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 18. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:**

La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

El primer año estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

**PARÁGRAFO:** No obstante lo dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, el incremento para los salarios y las prestaciones extralegales se aplicará a partir del día 08 de Agosto de 2017.

**ARTÍCULO 19. CAMPO DE APLICACIÓN:**

La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención

colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, 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 Sintrainagro.

En todo caso 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 de 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.

#### **ARTÍCULO 20. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:**

La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de las presentes negociaciones, sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que los suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de Trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el Representante Legal de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

#### **ARTÍCULO 21. DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION:**

Dentro del mes siguiente al depósito de la Convención Colectiva que se suscriba como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la Convención que se detallan a continuación: a) Las copias necesarias para el depósito de la Convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. d) Una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal, incluido el suplente. f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

### **CAPÍTULO VII SALUD PARA LOS TRABAJADORES**

#### **ARTÍCULO 22. AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL:**

Todo trabajador vinculado laboralmente con la Empresa tiene la obligación de afiliarse al I.S.S. o a una E.P.S. que opere en la zona de Urabá, por los riesgos de I.V.M., E.G.M. y A.T.E.P. La no entrega de los documentos necesarios para realizar estas afiliaciones o la renuencia del trabajador a firmar los registros de inscripción en el I.S.S. o a una E.P.S., liberan al empleador de la prestación del servicio de salud. Adicionalmente, será sancionado disciplinariamente agotando, para tal fin, el procedimiento para aplicar sanciones, establecido en el Artículo 9 de esta Convención.

#### **ARTÍCULO 23. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ:**

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que

administrar los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

**1. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL:** Las incapacidades originadas por enfermedad general, no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general, no hospitalaria, sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la Empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

**2. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:** Conforme a lo prescrito en el Decreto 1295 de 1994 y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

**3. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

**4. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

**PARÁGRAFO 1°:** La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la ARL o de la EPS, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva ARL o EPS.

**PARÁGRAFO 2°:** En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

**PARÁGRAFO 3º: NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los acuerdos generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo período de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

#### **ARTÍCULO 24. 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.

Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar

factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el(la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S. o la A.R.L. respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

#### **ARTÍCULO 25. TRASLADO:**

Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación; en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS; Colpensiones o AFP) respectiva.

En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas, procedimientos médicos o para asistir a la cita de calificación se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Quando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de veintidós mil pesos (\$22.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores que deban ser atendidos medicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.

Quando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta setenta mil pesos (\$70.000) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (\$30.000) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y el lugar de alojamiento; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. Este préstamo se descontará en cuatro (4) cuotas catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador sólo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).

**PARAGRAFO UNO:** Cuando en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes; en estos casos, la autorización que diera la Empresa para extender el suministro de alojamiento se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el(los) día(s) de extensión autorizado(s).

**PARAGRAFO DOS:** Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo o de quien haga sus veces tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por

razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el(la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S. o la A.R.L. respectiva, en la que se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

#### **ARTÍCULO 26. REGLAS AL PAGO DE INCAPACIDADES:**

1. El pago de las incapacidades reconocidas por el ISS o la EPS, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el ISS o la EPS.
2. Las incapacidades otorgadas por el I.S.S. o las E.P.S. a aquellos trabajadores que se encuentran afiliados, deberán hacerlas llegar a las oficinas de la Empresa en cada finca, pues ésta no tiene la obligación de recogerlas.
3. Como consecuencia de lo anterior y toda vez que la jornada laboral ordinaria termine el día viernes de cada semana, si se diesen incapacidades que cobijen el día sábado, estos no serán objeto de pago por este concepto, toda vez que ya la jornada laboral terminó el día viernes.
4. Para el pago de incapacidades por enfermedad profesional o común o por accidente de trabajo, se tendrá en cuenta que la jornada de trabajo de lunes a jueves es de diez (10) horas laborables y el día viernes es de ocho (8) horas laborables.
5. Para la semana laboral con un día de fiesta, el pago se hará teniendo en cuenta que la jornada laboral es de cuarenta (40) horas en tal semana, y de treinta y dos (32) horas cuando la semana laboral tiene dos (2) días de fiesta.

#### **MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES.**

**PARÁGRAFO UNO:** Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.

**PARÁGRAFO DOS:** El procedimiento para la transcripción de incapacidades es el establecido por la respectiva EPS o ARL, con ajuste a la Ley y a los reglamentos.-

Las Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan

divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autorización de las incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS's) adscritas a sus respectivas redes de servicios y para la transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador.

**PARÁGRAFO TRES:** La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trabajo de Sintrainagro, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva EPS o ARL para obtener la explicación de la causa objetiva de la interrupción y/o procurar se otorgue al trabajador el reconocimiento de auxilio económico sin interrupción. Adicionalmente, Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.-

#### **ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO"**

Cuando el(la) trabajador(a) 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.-

**PARÁGRAFO UNO:** Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

**PARÁGRAFO DOS –INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO:** La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado, o cuando se evidencien casos de trabajadores consultadores recurrentes por lesiones o patologías con diferentes códigos diagnósticos se convocará a audiencia al trabajador en la cual podrá participar también los delegados de la Junta Directiva Seccional a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias.

De este procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos convencionalmente.

**ARTÍCULO 27. RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL:**

La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínicos periódicos, según lo establecido en el Programa de Salud Ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARL.

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social, que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentarán en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos.

Para dar cumplimiento a lo anterior, las empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante, dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los 3 meses siguientes a la firma de la Convención.

**PARÁGRAFO 1°:** Las empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva A.R.P.

**PARÁGRAFO 2°:** Las empresas colocarán a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

**PARÁGRAFO 3°: EXÁMENES MÉDICOS:** Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán 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). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.

**PARÁGRAFO 4°:** Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el Reglamento de Salud Ocupacional y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

**PARÁGRAFO 5°:** Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la Ley.

**PARÁGRAFO 6°: AUSENTISMO Y OTROS:**

a. La Empresa se obliga, de acuerdo con las normas legales vigentes, a constituir los respectivos Comités de Salud Ocupacional con las funciones asignadas por la Ley.

b. En cada una de las fincas deberá existir un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La Empresa, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

c. La Empresa enviará mensualmente, a través del Comité Obrero, a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la finca, una relación de ausentismo de la finca, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común.

Adicionalmente, se remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismo por enfermedad común, indicando, además, la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de la semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliado, se convocará a audiencia al trabajador, en la cual participará el Comité Obrero-Patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias justificadas el primer día hábil de la semana.

Del anterior procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos legal y convencionalmente.

**ARTÍCULO 28. SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL:**

Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

**ARTÍCULO 29. TRANSPORTE DE TRABAJADORES ENFERMOS PARA IR AL MÉDICO:**

Para los trabajadores que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la Empresa seguirá manteniendo un fondo destinado a facilitar el transporte de los trabajadores enfermos que se desplacen a consulta médica, o buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir a la consulta médica.

**ARTÍCULO 30. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN:**

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

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

Bajo el entendido de las declaraciones precedentes, las partes que suscriben los presentes Acuerdos Generales, asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

A estos efectos, cuando se presente una situación de éstas, la Empresa procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la entidad de seguridad social respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación.

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.

4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.

6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.

7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

8. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.

**PARÁGRAFO:** La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas precedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se realizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de Sintrainagro y la Secretaría General de Augusta. Las partes podrán delegar temporalmente alguna o algunas de las gestiones a que se hace referencia en sub-comisiones en las que concurren los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo.



**PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A):** En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa; la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

**COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL:** Bajo el entendido que la definición sobre ingreso base de cotización a la seguridad social es una materia de regulación legal, objeto de fiscalización por autoridad competente y, por tanto, no disponible por vía de negociación colectiva, las partes ratifican la obligación de efectuar las cotizaciones durante los periodos de incapacidad temporal, común o laboral, con ajuste al ingreso base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes:

**RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.**

**DISPOSICIÓN GENERAL:** En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro 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, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. 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.

## SEGUNDA PARTE PRESTACIONES CONVENCIONALES Y PRÉSTAMOS

**ARTÍCULO 31. SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:**

En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá, en primer término, a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extra-procesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la caja de compensación familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

**ARTÍCULO 32. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:**

Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

Las prestaciones extralegales vigentes, pactadas en sumas de dinero, se incrementarán en el mismo porcentaje acordado para el aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**ARTÍCULO 33. AUXILIO DE VACACIONES:**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando cualquiera de los trabajadores beneficiados con la Convención saliere a disfrutar las vacaciones en tiempo o compensadas en dinero, por haber ajustado un año completo de servicio, la Empresa le reconocerá una prima de vacaciones por la suma de:

FINCAS	1er. PERIODO	FINCAS	1er. PERIODO
PARAISO	165,438	MALAGON	165,438
NEGRITOS	165,438	SOL LUNA	165,438

**PARÁGRAFO 1°:** Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) período de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los períodos que exceden un (1) período a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) período vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este período.

**PARÁGRAFO 2°:** Cuando cualquiera de los trabajadores saliere a disfrutar en tiempo las vacaciones, por haber ajustado un año completo de servicio, la prima de vacaciones se le pagará conjuntamente con sus vacaciones al momento de salir a disfrutarlas.

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**ARTÍCULO 34. PRIMA DE AGUINALDO:**

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 22 de diciembre del respectivo año, un aguinaldo para el primer año de vigencia convencional equivalente a la suma de:

FINCAS	1er. PERIODO	FINCAS	1er. PERIODO

<b>PARAISO</b>	<b>163,049</b>	<b>MALAGON</b>	<b>163,049</b>
<b>NEGRITOS</b>	<b>163,049</b>	<b>SOL LUNA</b>	<b>163,049</b>

Se harán acreedores a este aguinaldo los trabajadores beneficiados con la presente Convención, que estén vinculados a la Empresa el día 10 de diciembre del respectivo año y que, para la fecha de pago, su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la Empresa superior a dos (2) meses, pero inferior a un año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado.

**ARTÍCULO 35. AUXILIO DE MATERNIDAD:**

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador o de adopción legal con la esposa o compañera permanente, previamente inscrita en la caja de compensación familiar, la Empresa le reconocerá el siguiente auxilio para el primer año de vigencia convencional:

<b>FINCAS</b>	<b>1er PERIODO</b>	<b>FINCAS</b>	<b>1er PERIODO</b>
<b>PARAISO</b>	<b>166,745</b>	<b>MALAGON</b>	<b>166,745</b>
<b>NEGRITOS</b>	<b>166,745</b>	<b>SOL LUNA</b>	<b>166,745</b>

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación es necesario que presente, ante la Empresa, el correspondiente registro civil de nacimiento o la partida de bautismo, para cuya entrega se concederá un mes de plazo, contado a partir del momento en que ocurre el nacimiento. Este auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal, al mes siguiente a su ocurrencia y que el período de gestación sea superior a cuatro (4) meses.

**PERMISOS POR MATERNIDAD:** Adicional a lo anterior, en caso de nacimiento, aborto no provocado o adopción dentro o fuera de la zona de Urabá, la Empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días corridos dentro o fuera de la zona de Urabá, contados a partir del momento en que ocurra el nacimiento, remunerados con el salario promedio del último año.

**PARÁGRAFO 1º:** En el caso de que ambos padres trabajen en cualquiera de estas fincas, este auxilio solamente se le reconocerá a uno de los dos.

**PARÁGRAFO 2º: -AUXILIO POR ABORTO FINCAS MALAGÓN, NEGRITOS, PARAISO, SOLUNA:** La Empresa reconocerá a la esposa o compañera permanente de su trabajador, registrada previamente en la Empresa, en caso de aborto no provocado después del cuarto (4) mes de gestación, debidamente certificado por un médico autorizado legalmente para ejercer la profesión, como auxilio por aborto la suma de CIENTO DOS MIL CIENTO DOS PESOS CON DIEZ CENTAVOS M.L.C. (\$102,102.10) por el primer año de vigencia convencional.

**PARÁGRAFO 3º: PERMISO EN CASO DE ABORTO:** En caso de aborto, cuando haya lugar al reconocimiento del Auxilio por Aborto previsto en la Convención, la Empresa reconocerá al trabajador un (1) día calendario de permiso remunerado con el salario promedio del último año. Para estos efectos se tendrá en cuenta únicamente la cónyuge o compañera permanente, previamente inscrita ante la Empresa.

**PARÁGRAFO 4°:** No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en las normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo(a) del (de la) trabajador(a); por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional por nacimiento de hijo(a) o las licencias de maternidad o paternidad, según el caso, no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

**ARTÍCULO 36. AUXILIO DE MATRIMONIO:**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio durante el primer año de vigencia, la Empresa le reconocerá un Auxilio de Matrimonio equivalente a la suma de:

FINCAS	1er PERIODO	FINCAS	1er PERIODO
PARAISO	166,528	MALAGON	166,528
NEGRITOS	166,528	SOL LUNA	166,528

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio deberá aportar el correspondiente registro civil de matrimonio, dentro del siguiente mes, contado a partir de la fecha de la celebración del matrimonio.

**PERMISOS PARA EL AUXILIO DE MATRIMONIO:** Así mismo, la Empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio, cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha de celebración del matrimonio, remunerados con el promedio devengado del último año obtenido por el trabajador.

**PARÁGRAFO 1°:** En caso de que se contraiga matrimonio entre dos (2) trabajadores de cualquiera de estas fincas, la Empresa sólo le reconocerá este auxilio a uno de los dos.

**PARÁGRAFO 2°:** Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**ARTÍCULO 37. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, durante el primer año de vigencia de la Convención, la Empresa pagará un auxilio equivalente a la suma de:

FINCAS	1er PERIODO	FINCAS	1er PERIODO
PARAISO	842,070	MALAGON	842,070
NEGRITOS	842,070	SOL LUNA	842,070

Este auxilio por muerte del trabajador se les paga a los familiares, sin perjuicio de lo que corresponda por Ley y se les entregará a las personas señaladas como beneficiarios del seguro de vida del trabajador en el Código Sustantivo del Trabajo.

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**ARTÍCULO 38. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de que falleciere un familiar del trabajador durante el primer año de vigencia de la Convención, la Empresa le pagará a éste un auxilio equivalente a la suma de:

<b>FINCAS</b>	<b>1er PERIODO</b>	<b>FINCAS</b>	<b>1er PERIODO</b>
<b>PARAISO</b>	<b>253,566</b>	<b>MALAGON</b>	<b>253,566</b>
<b>NEGRITOS</b>	<b>253,566</b>	<b>SOL LUNA</b>	<b>253,566</b>

Este auxilio se paga al trabajador si el familiar fallecido estaba inscrito previamente ante la Empresa, y si presenta ante ella el correspondiente registro civil de defunción, para lo cual tendrá un mes de plazo contado a partir de la fecha de la muerte.

**FAMILIARES DEL TRABAJADOR:** Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional, el padre y la madre, la esposa o compañera permanente, los hijos menores de dieciocho (18) años, y los hermanos menores de dieciocho (18) años.

**PERMISOS POR MUERTE DE FAMILIARES:** La Empresa le concederá al trabajador, en el caso de muerte de unos de sus familiares, un permiso de tres (3) días corridos contados a partir de la fecha en que ocurra la muerte, remunerados con el salario promedio del último año, y por cinco (5) días corridos contados a partir de la fecha en que ocurra la muerte cuando el permiso fuese fuera de la zona de Urabá, remunerados con el salario promedio del último año.

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**PARÁGRAFO 1:** No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (Ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador; por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional o la licencia de luto no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

**PARÁGRAFO 2º:** En el caso en que existan varios trabajadores que sean familiares del fallecido, la Empresa reconocerá Un único auxilio. Los trabajadores deberán indicar a la empresa a quien de ellos se le entrega el recurso o si se distribuye por partes iguales.

**ARTÍCULO 39. AUXILIO DE ESCOLARIDAD:**

La Empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de escolaridad por cada hijo legítimo, extramatrimonial o adoptivo legalmente reconocido, que se encuentre estudiando primaria o secundaria en un plantel oficialmente aprobado.

Este auxilio se dará una vez al año y solamente podrá solicitarse hasta el día 31 del mes de marzo. Los trabajadores que aporten certificados de escolaridad de sus hijos, después

del mes de marzo, quedan excluidos de este auxilio. El Auxilio de Escolaridad se pagará durante el mes de abril.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio deberán tener previamente inscritos a sus hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos, ante la respectiva caja de compensación familiar, y deberán presentar ante la Empresa una constancia individual por cada hijo, del plantel educativo oficial donde estudian cada uno de sus hijos.

Durante el primer año de vigencia, la Empresa pagará el siguiente Auxilio de Escolaridad:

FINCAS	Primaria	Secundaria	FINCAS	Primaria	Secundaria
PARAISO	40,892	40,976	MALAGON	40,892	40,976
NEGRITOS	40,892	40,976	SOL LUNA	40,892	40,976

**PARÁGRAFO:** Si ambos padres son trabajadores de cualquiera de las fincas, el auxilio de escolaridad se pagará sólo a uno de los dos.

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, el segundo año.

**ARTÍCULO 40. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:**

La Empresa pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, que hayan superado el período de prueba, que vivan fuera de las instalaciones de la finca, que no posean casa propia, un auxilio mensual de arrendamiento.

Para que el trabajador tenga derecho a este auxilio debe presentar ante la Empresa el correspondiente contrato de arrendamiento autenticado.

Este auxilio se pagará por mes vencido, y se entregará con el último pago de cada mes, a partir de la fecha de presentación del contrato.

Durante el primer período convencional se pagará:

FINCAS	1er PERIODO	FINCAS	1er PERIODO
PARAISO	58,827	MALAGON	58,827
NEGRITOS	58,827	SOL LUNA	58,827

**PARÁGRAFO:** Cuando el trabajador solicitare una liquidación parcial de cesantías para la compra o mejora de la vivienda, el auxilio se suspenderá a partir de la fecha en que reciba la liquidación parcial de cesantías y, cuando la solicitare para la compra de un lote, el auxilio de arrendamiento se suspenderá a los seis (6) meses contados a partir de la fecha en que reciba la liquidación parcial.

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**ARTÍCULO 41. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

A los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo y a partir de su vigencia, la Empresa les reconocerá una **Prima de Antigüedad**, por una (1) sola vez, cuando cumplan los años de servicio o vinculación continuos indicados en la siguiente tabla:

FINCAS		
	AÑOS CONTINUOS DE VINCULACION	VALORES 1er año
MALAGON, NEGRITOS EL SOL Y LA LUNA, PARAISO	5	95,007
	7	126,685
	9	158,364
	11	174,196

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios para el segundo año.

**ARTÍCULO 42. AUXILIO PARA LENTES:**

A los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, pertenecientes a las siguientes fincas, y que por prescripción médica requieran el uso de anteojos, la Empresa les suministrará, por una sola vez, un auxilio monetario para el primer año de vigencia, así:

FINCAS	1er PERIODO	FINCAS	1er PERIODO
PARAISO	55,802	MALAGON	55,802
NEGRITOS	55,782	SOL LUNA	55,802

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**ARTÍCULO 43. AUXILIO DE TRANSPORTE PARA LAS FINCAS PERTENECIENTE A AGRÍCOLA EL RETIRO:**

Directamente o por intermedio de terceros y en los horarios señalados por la Empresa, ésta transportará a los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de las fincas, desde el casco urbano más cercano a éstas, antes del inicio de la jornada de trabajo y viceversa, al terminar la jornada ordinaria diaria fijada por la Empresa.

Los vehículos destinados para este servicio solamente harán, por cuenta de la Empresa, un viaje en la mañana (antes de la hora de inicio de la jornada de trabajo desde las cabeceras municipales hacia las fincas) y un viaje después de terminada la jornada (desde las fincas hasta las cabeceras municipales).

**PARÁGRAFO 1°:** Las fincas que suministran el servicio de transporte a sus trabajadores, desde las cabeceras de los municipios o de los corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, deberán ajustar gradualmente la prestación del servicio a las condiciones adecuadas y seguras inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se alude comporta la transición a un transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

**PARÁGRAFO 2°:** No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.

**PARÁGRAFO 3°:** Será función de la Comisión de Verificación Convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente Convención.

**PARÁGRAFO 4°:** Cuando por circunstancias de fuerza mayor la Empresa no pueda prestarse total o parcialmente el servicio de transporte, les reconocerá a los trabajadores de las fincas señaladas en el Parágrafo 1°, afectados por la falta del servicio, el auxilio indicado, según el número de viajes que no se les suministren.

**PARÁGRAFO 5°:** Para las fincas en que la Empresa suministre el transporte a sus trabajadores, o lo establezca en un futuro, no habrá lugar al pago de auxilio en dinero.

**PARÁGRAFO 6°:** En las fincas en que la Empresa transporta gratuitamente a sus trabajadores, ésta tiene la facultad de señalar las rutas desde y hacia el lugar de trabajo y horas para recogerlos.

**PARÁGRAFO 7°:** Este auxilio se pagará por mes vencido o proporcional por fracción de mes y se entregará en la segunda catorcena de cada mes.

**PARÁGRAFO 8°:** Este auxilio se pagará por tiempo mensual servido, no constituye salario y, en consecuencia, no se tendrá en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

**NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE:** Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

**ARTÍCULO 44. AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:**

Durante la vigencia del primer año convencional, la Empresa otorgará auxilios deportivos a cada una de las fincas, de acuerdo con el siguiente detalle:

Fincas Negritos, Paraíso, Soluna y Malagón, la suma de cuatro millones cuarenta y cinco mil ciento noventa y tres pesos con diez centavos m.l.c. (\$4'045,193.10). *X FIVCA*

Estos auxilios se incrementarán en igual porcentaje al incremento pactado para el segundo año de vigencia convencional. En consecuencia, no existirá ningún auxilio deportivo en especie en las fincas antes mencionadas.

**ARTÍCULO 45. SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR:**

Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado

de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un (1) termo con una capacidad de cuatro litros (4 lts) y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de Junio de 2018.

**PARÁGRAFO 1º:** Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

**PARÁGRAFO 2º -DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE-:** La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en Diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.

#### **ARTÍCULO 46. AUXILIO DE CASINO:**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa facilitará al empresario que administre el casino destinado al expendio de alimentación para los trabajadores, las instalaciones físicas dentro de la finca para el funcionamiento del casino a título de comodato precario (préstamo de uso), así como un auxilio monetario anual de:

Para las fincas **Malagón, Negritos, Soluna y Paraíso**, por cada año de vigencia de la Convención, la Empresa dará a la administradora del casino un auxilio de casino, solamente para un (1) casino en cada finca, para el primer año de vigencia convencional, la suma de **CIENTO OCHENTA Y DOS MIL CIENTO CINCUENTA PESOS CON SETENTA Y TRES CENTAVOS M.L.C. (\$182,150.73)** y adicional a lo anterior, pagará el valor de la energía eléctrica consumida por el casino.

La Empresa proporcionará un local para que funcione un casino en la finca de la Empresa.

Las relaciones entre la Empresa y los casinos serán únicas y exclusivamente a través de un contrato de comodato precario, por medio del cual se entrega el local a la administradora del mismo, previo inventario y firma del contrato respectivo. La Empresa podrá libremente celebrar o no dicho contrato.

La Empresa, a través de su Trabajadora Social, prestará asesoría al casino para el manejo de los alimentos.

Este auxilio se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año.

**PARÁGRAFO 1º: PAGO DE LOS AUXILIOS:** Los auxilios anuales se pagarán en tres contados cuatrimestrales en los meses de abril, agosto y diciembre.

**PARÁGRAFO 2º: CASINO OFICIAL:** Se considera casino oficial aquel en el cual se alimenta la mayor cantidad de trabajadores de la finca, previa comprobación por parte de la Empresa. Este auxilio se le otorga a un (1) solo casino oficial de cada finca.

**PARÁGRAFO 3°: TOPE DEL DESCUENTO PARA EL PAGO DEL CASINO:** El descuento del salario catorceñal de cada trabajador, con destino al pago del casino de cada una de las fincas mencionadas, será pactado entre la Comisión Obrero-Patronal y la Empresa; este descuento debe ser autorizado expresamente y por escrito por cada trabajador. En caso de retiro definitivo o de fallecimiento del trabajador, el Paz y Salvo no podrá exceder al tope que tenga para dicho casino.

**PARÁGRAFO 4°: COSTO DE LA ALIMENTACIÓN:** El costo de la alimentación en cada casino será pactado de común acuerdo entre los trabajadores de la respectiva finca, la Comisión Obrero-Patronal y el administrador del casino.

**PARÁGRAFO 5°: SUBSIDIO DEL COSTO DE LA ALIMENTACIÓN:** Este auxilio se entrega con el objeto de que las personas que tienen a su cargo el negocio de la venta de comida, manejen racionalmente el precio del alimento que allí se expende, beneficiando al trabajador que lo consume.

**PARÁGRAFO 6°:** Para dejar de ser administrador del casino, debe notificarse a la Empresa por escrito con un mes de anticipación. La omisión de esta norma da derecho a la Empresa de retener el último descuento realizado a la nómina de los trabajadores, para cubrir los perjuicios que pueda ocasionar la dejación del cargo sin previo aviso.

**PARÁGRAFO 7°:** El suministro de alimentación a los trabajadores, por parte de los casinos, constituye una empresa independiente a la del empleador, y el cargo de administrador de cada casino no es considerado, por obvias razones dentro de la planta de personal, no dándose nexo laboral alguno entre tales partes. Este auxilio es una prestación extralegal, en favor única y exclusivamente de los trabajadores de la Empresa y no constituye salario, ni factor para liquidar prestaciones sociales, aportes al sistema general de seguridad social, aportes parafiscales ni indemnizaciones.

**ARTÍCULO 47. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa destinará, en cada una de las fincas, la suma de TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS UN PESOS CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS MLC (\$38.501,56) por hectárea neta sembrada en banano, para el primer año de vigencia convencional, para constituir un fondo rotatorio destinado a realizarle préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica. Este fondo se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial. Sin que en ningún caso el fondo por finca sea inferior a DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS CON NOVENTA Y SIETE CENTAVOS MLC (\$2'359.695,97).

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de CUATROCIENTOS CUATRO MIL QUINIENTOS DIECIOCHO PESOS CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS M.L.C (\$404.518,82). No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la Empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.

**DISPOSICIÓN GENERAL 1:** El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad doméstica deberá estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

**DISPOSICIÓN GENERAL 2:** En el evento que por disposición de la A.R.P. 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.

No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la Empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.

Los montos de los fondos que se constituyen son los que a continuación se establecen para cada una de las fincas:

FINCAS	VALOR	FINCAS	VALOR
SOL LUNA	4,213,904	NEGRITOS	2'359.696
PARAISO	2,854,058		
MALAGON	2,969,558		

**PARÁGRAFO 1º: DEFINICIÓN DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Se entiende por calamidad doméstica todo suceso repentino e imprevisto que afecte al trabajador y que requiera de soluciones inmediatas. Para todos los eventos de la presente Convención Colectiva, se entiende que existe calamidad doméstica cuando se presenta una cualquiera de las siguientes situaciones:

a. Enfermedad grave de los familiares del trabajador que estén previamente registrados en la respectiva caja de compensación familiar y en la Empresa, entendiéndose por tal la que ocurra al padre, la madre, la esposa o compañera permanente, a los hijos legítimos, extramatrimoniales o adoptivos menores de dieciocho (18) años que dependan económicamente de él, y a los hermanos menores de dieciocho (18) años que dependan económicamente del trabajador.

b. Muerte de alguna de las personas señaladas en el literal anterior y que estén previamente registradas en la caja de compensación familiar y en la Empresa.

**PARÁGRAFO 2º: REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO:**

a. La solicitud de préstamo deberá ir acompañada de la prueba sobre la ocurrencia del hecho constitutivo de la calamidad doméstica. Esta prueba debe consistir en la certificación médica para los casos de enfermedad.

b. A la solicitud de préstamo, el trabajador deberá acompañar adicional a lo anterior, una autorización para que la Empresa le retenga de los salarios la suma de dinero correspondiente a la cuota de amortización o para que retenga de las prestaciones

sociales la suma de dinero correspondiente a la totalidad del préstamo, en caso de retiro de la Empresa.

c. Al momento de recibir el préstamo, el trabajador firmará un documento de deber, en el cual consta el monto de la obligación y el plazo del pago.

d. Cuando el trabajador supere en préstamos por calamidad doméstica, medicamentos o tratamientos quirúrgicos, lo que tenga en cesantías, no se le otorgará más préstamos hasta tanto no se recupere de lo adeudado por entrega de órdenes y/o préstamos.

e. Para que el trabajador tenga derecho a un préstamo por un evento de calamidad doméstica, deberá haber cumplido el período de prueba de su respectivo contrato individual de trabajo, y no podrán coexistir dos (2) préstamos por el mismo evento de calamidad.

f. Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada tanto en la hoja de vida del trabajador como ante la respectiva caja de compensación familiar.

Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno.

**PARÁGRAFO 3º: MONTO Y DESCUENTO:** El préstamo máximo por trabajador será de CUATROCIENTOS CUATRO MIL QUINIENTOS DIECIOCHO PESOS CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS M.L.C (\$404.518,82).

Los descuentos por nómina, al trabajador, para el pago de los préstamos por calamidad doméstica serán del diez por ciento (10%) del valor total devengado en la respectiva bisemanal.

**PARÁGRAFO 4º:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud, efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: a) Si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y b) Si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (8) días hábiles siguientes al desembolso.

**PARÁGRAFO 5º:** 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, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

#### **ARTÍCULO 48. FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS ÍNDICES SOCIALES:**

##### **A). FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES DE AGRÍCOLA EL RETIRO S. A.:**

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros efectuarán un aporte adicional de Treinta y cinco mil pesos m.l.c (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

**DISPOSICIÓN GENERAL 1:** Las demás disposiciones convencionales sobre fondos paritarios de vivienda y los reglamentos de los mismos, aprobados o que aprueben las respectivas Juntas Paritarias, tendrán plena validez y vigencia.

**DISPOSICIÓN GENERAL 2:** Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a) Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b) Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c) Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

**DISPOSICIÓN GENERAL 3:** Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

**PARÁGRAFO UNO –AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS-:** Las Empresa vinculadas a la presente negociación colectiva de trabajo autorizarán, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que durante la vigencia de la convención colectiva, mediante cuotas fijas semanales, deduzca de los embarques la suma de dinero que debe aportar al Fondo Paritario de Vivienda. Adicionalmente, la autorización a que se hace referencia se extenderá a la deducción de las cuotas de los préstamos que habiendo sido deducidos por el empleador a los trabajadores no los entregue a la entidad o fundación administradora del Fondo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que le remita la Junta Paritaria de Vivienda de la comercializadora.

Copia de la autorización respectiva, con constancia de recibo de la Comercializadora, deberá ser entregada por el productor y/o Empresa a la organización sindical, al momento de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de los acuerdos generales.

La Corporación o Fundación encargada de la gestión administrativa del Fondo Paritario de Vivienda en cada comercializadora registrará los movimientos contables de éste en un centro de costos, separado.-

**PARÁGRAFO DOS –SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS-:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el(la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

**PARÁGRAFO TRES –GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN-:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta Paritaria de Vivienda el monto de los aportes efectuados por los productores durante la vigencia convencional, los créditos aprobados, los créditos desembolsados y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores.

**PARÁGRAFO CUARTO -VISIBILIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS FONDOS PARITARIOS DE VIVIENDA-**: En los proyectos de vivienda que se desarrollen a través de las Corporaciones o Fundaciones encargadas de la administración de los Fondos deberá visibilizarse que a la financiación de los mismos ha concurrido el Fondo Paritario de Vivienda Convencional de Sintrainagro y los Empresarios de la respectiva comercializadora.

**B). FONDO DE DEPORTES, SALUD Y RECREACIÓN:** Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de **ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850'000.000)**. Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

**PARÁGRAFO 1:** La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

**PARÁGRAFO 2:** Para tal fin Augura y Sintrainagro, representadas por sus respectivos Presidentes, suscribirán un documento que sintetice los compromisos de ambas instituciones, las áreas a intervenir y los procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.

**ARTÍCULO 49. 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.

**ARTÍCULO 50. PRINCIPIO DE IMPUTABILIDAD:**

Si por Ley o Decreto se dispusieran aumentos salariales o se establecieran prestaciones sociales u otros beneficios equivalentes a los consagrados en la presente Convención, el trabajador podrá escoger, entre la norma legal o convencional, la que más le convenga, pero en ningún caso podrá exigir la acumulación de las dos.

**ARTÍCULO 51. NATURALEZA DE LOS ANTERIORES AUXILIOS Y PRESTACIONES - NO INCIDENCIA SALARIAL:**

Las prestaciones extralegales y auxilios que se establezcan o que tenga establecida la Empresa, no constituyen salario; en consecuencia, no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de las prestaciones legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

**PARTE TERCERA  
RÉGIMEN SALARIAL, DESCRIPCIÓN Y RENDIMIENTOS DE LAS LABORES**

**ARTÍCULO 52. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:**

A partir del día 1° de julio de 2015 y hasta el día 30 de junio de 2016, por la jornada ordinaria laboral de diez (10) horas diarias, el salario diario mínimo convencional será de

\$33.157,09 (\$3.315,71 la hora), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

**ARTÍCULO 53. INCREMENTO SALARIAL:**

Para el período comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II –Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV –Labores Varias-: 15%.-

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

**PARÁGRAFO 1:** Acuerdan las partes que el incremento en el salario básico convencional, en los salarios a destajo y en las prestaciones extralegales expresadas en sumas de dinero empezará a aplicarse a partir del día 08 de Agosto de 2017.

**PARÁGRAFO 2: APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA.**

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada -20 kilos- sea igual o inferior a mil cuatrocientos treinta y cinco pesos (\$1.435,22), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicarán de manera lineal:

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada-20 kilos- sea superior a mil cuatrocientos treinta y cinco pesos (\$1.435,22) se podrá acordar al momento del vaciado de la convención la aplicación ponderada del incremento salarial, con el propósito de ajustar estos valores a los promedios generales de la zona de Urabá, o acordar con Sintrainagro fórmulas que permitan ajustar estos valores a los mismo promedios generales y los mecanismos de compensación de estos ajustes.

**ARTÍCULO 54. SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:**

Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remunerarán con el salario mínimo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

**ARTÍCULO 55. REMUNERACIÓN DEL BARCADILLERO:**

En los días de embarque de fruta será remunerado con el salario promedio devengado en ese día por el personal que participa en el contrato de Caja Integral.

**ARTÍCULO 56. ATRASOS:**

A. Los atrasos en las labores de embolse, amarre, embolse con amarre, embolse con amarre y laminilla, deshoje y protección de fruta con deshoje, imputables al Sindicato o al trabajador se pagarán así:

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

Los atrasos en estas labores, imputables al empleador, se pagarán al cien por ciento (100%) del valor unitario pactado para la labor.

B. Atrasos en desmache, fumigación de malezas con sistémicos y limpias a machete de canales:

**Recargo sobre el precio unificado pactado para la labor**

Primera semana de atraso 12,5%  
Segunda semana de atraso 25%  
Tercera semana de atraso 37,5%  
Cuarta semana de atraso 50%

En el pago de estas semanas de atraso se tendrá en cuenta los rendimientos mínimos y máximos. En los atrasos mayores a cuatro (4) semanas no se pagará recargo alguno, SALVO en la labor de desmache y fumigación sobre la cual operarán los porcentajes a que hace referencia el numeral B o sea 12,5% sobre cada semana adicional a la cuarta.

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

**ARTÍCULO 57. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:**

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

En la unidad de obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, desfloradores, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desmanadores, gurbieros saneadores de fruta dentro o fuera del tanque sobre una mesa, volteadores de corona, sacarechazo del tanque, bajafruta, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón), colocación de sello IBM y cargadores de cajas y pallets colocados dentro del medio de transporte que la empresa designe. Por lo tanto, para la liquidación del contrato no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Si por especificaciones diferentes se eliminaran o aumentaran oficios, el sindicato y la Empresa evaluarían el impacto económico para el ajuste, si se hace necesario.

**PARÁGRAFO 1°: FORMA DE PAGO DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** El total de cajas exportadas de veinte (20) kilos o proporcional al peso de la misma, se dividirá

por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". Esta modalidad de pago solamente se utiliza para el personal que participa dentro del contrato de Caja Integral.

**PARÁGRAFO 2°: DISTRIBUCIÓN DE LAS CUADRILLAS DE CORTE DE FRUTA:** La distribución del número de personas que conforman la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo con las necesidades de corte y empaque.

**PARÁGRAFO 3°: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA EMPACADORA:** La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora, durante el proceso de empaque, las hará diariamente el Administrador de acuerdo con las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado.

**PARÁGRAFO 4°: PAGO DE LA CAJA INTEGRAL PROPORCIONAL AL PESO:** El contrato de Caja Integral para tipos de empaque de 25kg, 15kg, 13kg, entre otras, se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de 20kg para cada tipo de empaque. En aquellas fincas donde el precio de las cajas de peso inferior o superior a 20kg tengan un precio mayor a la proporcionalidad del peso, solamente se incrementarán en un cinco por ciento (5%) hasta que alcance la proporcionalidad.

**PARÁGRAFO 5°: RECHAZOS DE CAJAS:** Entre las empresas y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

Cuando de hecho se presenten rechazos, se realizará la correspondiente verificación de las causas o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto", se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la Convención Colectiva y éste podrá ser sancionado.

En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: accidentes del camión o falta de transporte oportuno y cuando, por error de la Administración, la fruta no reúna los requisitos exigidos por la comercializadora en la orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día.

**PARÁGRAFO 6°: CAJA ESPECIAL INTEGRAL:**

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

2. Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20kg palletizada, se llevarán al tope

máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20kg palletizada, acordado en la presente Convención.

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

4. Para las cajas especiales palletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20kg palletizada sea superior al 28,01%, se incrementarán en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20kg palletizada.

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

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

- o Chicopack
- o Banacluster
- o Clusterbag
- o Turbanita
- o Picola
- o Petite
- o Minipack
- o Chiquita Junior
- o Troppypack
- o Tres Libras

**PARÁGRAFO 7°:** Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas y/o empresas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja Tres Libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.

**PARÁGRAFO 8°: CAJA 60X40:** Cuando la Empresa requiera el tipo de empaque denominado 60x40, se reconocerá un 10,5% al valor original de la caja, quedando así compensadas las personas o trabajos adicionales que se requerían para este tipo de caja en los procesos de corte y empaque, palletización (empaque tamal o como lo denominen) y pegada y armada de cajas.

**PARÁGRAFO 9°: CONTABILIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN SEMANAL Y BISEMANAL:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de 20kg o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 20kg.

La cantidad de cajas exportadas en una bisemanal, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de 20kg o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 20kg.

**PARÁGRAFO 10°:** Se reconocerá un valor por efecto del corte de moño en la caja 59x40 de \$40 sobre cada caja empacada de esta referencia.

**ARTÍCULO 58. SALARIO DE PROTECCIÓN PARA EL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:**

Cuando el total de cajas producidas durante la jornada de ocho (8) horas diarias o proporcional al tiempo laborado, se multiplique por el precio convenido para las distintas

clases de empaque, y lo devengado fuera menor a lo establecido por unidad de tiempo, se pagará proporcionalmente por este último sistema.

**ARTÍCULO 59. FRUTA DE SEGUNDA CLASE:**

La fruta de Segunda Clase (amigo o cualquier otra marca) es la que se obtiene por segregación de la fruta de primera clase en su procesamiento. En los pedidos de fruta de segunda clase el porcentaje solicitado, sobre el total del pedido de la fruta en cada embarque, resulta de la fruta sobrante o segregada que queda después del procesamiento de la fruta de primera clase.

**PARÁGRAFO 1º: ESPECIFICACIONES DE CALIDAD PARA LA FRUTA DE SEGUNDA CLASE:** La fruta de segunda clase se procesará y empacará de acuerdo con las especificaciones de calidad, peso de la caja, calibración máxima y mínima, clase de sellos y plásticos para empaque, dados por la Empresa para cada orden de corte. Las especificaciones de calidad de la fruta de segunda clase serán siempre inferiores a la de primera clase.

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

**ARTÍCULO 60. PÉRDIDA DE CAJAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR:**

En caso de pérdida de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador, como accidentes del camión o la falta de transporte oportuno y cuando, por error de la Administración, la fruta no reúna los requisitos exigidos por la Empresa en la orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día.

**ARTÍCULO 61. MANUAL DE LABORES:**

Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por la Empresa en el Manual de Labores que forma parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los ciclos, frecuencias o vueltas de realización de las labores serán las establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo y el Manual de Labores, sustituyéndose así todos los acuerdos anteriores que existían en la Empresa.

**ARTÍCULO 62. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:**

En cumplimiento al Parágrafo 2º de la Estabilidad contenido en los Acuerdos de Bogotá de abril 9 de 1987, entre el sindicato Sintrainagro y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

Así las cosas, en los precios de las labores al destajo, aquí pactadas, está incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) y diez (10) horas.

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión está autorizado a cambiar o modificar

los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.

2. Queda expresamente definido que la Empresa o finca no está obligada a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento mínimo y máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo respectivamente.

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca.

Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.

4. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.

5. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor, tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla, que se encuentra descrita en el Manual de Labores que se incluye en esta Convención como ANEXO.

6. En todos los contratos de trabajo suscritos se tiene pactado con todos los trabajadores, como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca; por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la Empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.

7. Todas las empresas están en libertad de implementar, en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o el porcentaje a incrementar, si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice resulte que la modificación de que trata el presente numeral implica un detrimento en los ingresos del trabajador.

**PARÁGRAFO 1°:** Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se de por instrucción de una comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así:

a) Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimientos (rendimientos), las características que tendrá la nueva labor (si se hace individualmente o por cuadrillas) y, en general, las normas técnicas para su ejecución.



b) Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el literal anterior, se procederá a negociar el precio si es una labor nueva, o el porcentaje en que debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en el ingreso del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al trabajador un ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en la labor sujeta a modificación.

8. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

9. Los materiales y herramientas necesarias para la realización de cualquier labor se deben recoger, al inicio de la jornada, en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.

10. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, realizado por el trabajador, debe ser autorizado previamente, en lo posible por escrito, por el personal administrativo, para su reconocimiento y pago.

El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

11. Todas las labores se deben efectuar con una eficiencia del cien por ciento (100%), ya que de esto dependerá la buena marcha de la Empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recompensar una labor mal hecha sin que estos representen doble ejecución para efectos de pago.

12. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

13. Por razones fitosanitarias y técnicas, para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

14. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos (2) contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos de que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.

**PARÁGRAFO 2º: SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:** La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cables y canales, conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación se determinará, de común acuerdo, el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el sindicato y un representante de la Empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico para que se realice un nuevo muestreo y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

**PARÁGRAFO 3º: ÁREA NETA DE LA FINCA:** Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluye del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, área de canales primarios, secundarios y terciarios, y el área de los cable-vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda Convención.

**PARÁGRAFO 4º: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS:** Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, entre otras, la administración de la finca, conjuntamente con el Comité Obrero revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, entre otras, deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

**PARÁGRAFO 5º: PEGADA DE CAJAS:** La labor de pegada de caja comprende las actividades de destapone, marcada, sellada, armada y pegada. En esta labor el pago se hará por "caja completa elaborada" y no por caja exportada.

Esta disposición deberá entenderse sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro en los cuales se incluya la labor de "pegada de cajas" dentro de las actividades que hacen parte del contrato de "Caja Integral".

**PARÁGRAFO 6º: ENGRASE DE CABLE-VÍA:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías. Sin perjuicio de los acuerdos vigentes entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y/o la frecuencia, deberán acordarse éstos en el marco del procedimiento.

**ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES:** La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en asocio con el Sena, Augura y las entidades educativas, promoverán la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías, medios y métodos de trabajo, con el propósito de impulsar la productividad y la calidad en la agroindustria bananera colombiana.

La introducción o modificación de labores; la incorporación de adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo y los procesos derivados de la certificación de la calidad, serán ensayados y evaluados por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva; para este propósito se adelantarán las actividades de inducción y capacitación durante los días requeridos, en procura de desarrollar en el trabajador las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de las actividades con la plena eficiencia final requerida. Durante este período, las actividades o labores sujetas a estudio o ensayo se remunerarán con base en el salario promedio devengado por el(los) respectivo(s) trabajador(es) en los últimos tres meses efectivamente laborados o proporcional si fuera menor el tiempo de servicios, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

Los adelantos técnicos, medios-elementos y métodos de trabajo y la introducción o modificación de labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellos en que concurren los siguientes requisitos: (i) que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, (ii) requieran un entrenamiento adicional y (iii) representen un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(s) empresa(s) podrá(n) contratar estudios técnicos con entidades competentes, con participación de personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.

La(s) empresa(s) interesada(s) en la implementación deberá(n) informar a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral sobre el alcance del adelanto técnico, medios o métodos y la introducción o modificación de labores que se propone desarrollar y sobre los resultados de los ensayos y evaluaciones arriba indicados, todo ello con el propósito de asegurar que con apoyo en esa información pueda la Comisión Paritaria de Concertación Laboral decidir si la actividad, método y medio que se pretende introducir reúne los requisitos señalados en este acuerdo.

La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en la instancia de la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, deberán acordar las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y los precios unitarios de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos, tales como: el valor unitario de actividades similares; la complejidad de la actividad introducida o modificada; el conocimiento y entrenamiento adicional que se requiera para su ejecución; el esfuerzo requerido por el trabajador y la contribución de la actividad a la productividad de la plantación y a la calidad de la fruta. Para estos efectos, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar, temporal y expresamente, alguna(s) actividades(s) de las señaladas en precedencia, con excepción de la fijación de los valores unitarios, para que sean desarrolladas por sub-comisiones paritarias expertas en las actividades propias de la agroindustria bananera.

Bajo el entendido que los acuerdos convencionales solo pueden ser válidamente modificados por las mismas partes que los celebraron, acuerdan las partes que cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito no obliga a las partes.

**PARÁGRAFO –DEROGATORIA DEL ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION DE LABORES 2011-2013-:** El presente acuerdo deroga expresamente el Acuerdo Transitorio para la Negociación de Labores Nuevas, incluida la lista de labores sujetas a ese procedimiento, contenido en el Acuerdo General 2011-2013 y, por tanto, este acuerdo será excluido del texto de las convenciones que se suscriban como resultado de esta negociación.

**ARTÍCULO 63. PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS ACUERDO 2009:** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

**A. CAJA INTEGRAL:** Como se tiene en las actuales convenciones colectivas existen 3 tipos de cajas:

- Caja Común
- Cajas Especial
- Caja Mercado Nacional

Las cuales están definidas en las convenciones colectivas vigentes, en cuanto a su elaboración y precios.

Se respetarán las convenciones que tengan otros tipos de cajas diferentes a las antes mencionadas.

A partir de la firma de la nueva Convención Colectiva, las siguientes cajas serán consideradas como especiales

- Embarque Fredy (Colsiete)
- Embarque Morrison
- Embarque Petite o Dedo Suelto (Single)
- Embarque Dolfi
- Embarque Darien 3 Libras
- Embarque Asda
- Embarque Dedo Suelto y Largo Q-Pack 20 Kilos
- Embarque Blancoback 7

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los clientes en el exterior darán solución al inconveniente técnico presentado en la actualidad, que consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración; en todo caso, si no se cumple con los objetivos trazados, las partes definirán su continuidad.

**B. 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.

**PARÁGRAFO:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

## **ARTÍCULO 64. PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS:**

Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

**A. COLOCADA DE TACO:** Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$17,49 (diecisiete pesos con cuarenta y nueve centavos), adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

### **B. DESMACHE CON PALÍN**

Incluye:

- La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento.
- La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.
- La elección del hijo de sucesión de cada planta, de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Empresa.
- La sacada del denominado hijo estorbo o cacho de chivo, eliminando todo el material vegetal (corno) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.

### **LA LABOR DE DESMACHE CON PALÍN NO INCLUYE:**

- La labor de maquillaje o desguasque de la planta.
- La cortada del tronco.

### **ACUERDO**

El ciclo pactado para esta labor es de ocho (8) semanas.

Los rendimientos pactados son de 1,5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas máximo, para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de desmache normal, que se determinará de la siguiente manera: El precio del ciclo actual que tenga el productor se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará por el número de 8 semanas que tendrá el ciclo que se pacta. Cuando en la Convención esté previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palín.

En caso de que la Empresa considere por algún motivo volver al desmache tradicional, tendrá que ponerse de acuerdo con el sindicato y se puede realizar mediante dos formas:

1. Realizando una vuelta adicional de desguasque.
2. Realizando desguasque o aseo únicamente a la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día el desguasque.

Para el inicio de esta labor se pagará la primera vuelta al 100% del valor establecido en la Convención, la segunda vuelta al 80% del valor establecido en la Convención y a partir de la tercera vuelta se pagará el 60% del valor establecido en la Convención.

**PARÁGRAFO:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

**INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN ÁREAS DE RENOVACIÓN:** Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

**ASEO EMPACADORA:** Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el período de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la Empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

**CARGUE DE PALLET:** Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior, en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y Sindicato buscarán dirimir las y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

**PARÁGRAFO GENERAL:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución; a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

**ARTÍCULO 65. ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.**

En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual *"el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes"*, los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.
2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

Con base en las consideraciones precedentes, los representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros vinculados a esta negociación colectiva (2015-2017) se comprometen a desarrollar, entre otras acciones pertinentes, algunas variaciones en las formas de organización y retribución del trabajo en las plantaciones bananeras, que consulten los intereses comunes de preservar el ingreso salarial de los trabajadores, el mejoramiento de los niveles de exposición a factores de riesgo ocupacional inherentes a las actividades, la obtención de eficiencias por reducción de los tiempos y movimientos comprometidos en las labores, la mejora en la calidad de las prácticas agrícolas y la obtención de impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

#### **COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:**

A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado; de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñones, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

Para el desarrollo de la función de "definición e implementación de ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores", la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, en ausencia de miembro(s) principal(es) y sin exceder número límite de miembros (6-6), podrá contar con la participación de alguno(s) de los siguientes suplentes: \_a) Por los Empresarios: señores(as): Claudia Argotes Romero, José Fernando Jaramillo Vásquez o Edwin González Moreno. \_b) Por Sintrainagro, señores Never Ortiz Palacio, Marcelino Mosquera o Dagoberto Vacunares.

La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre y, en forma extraordinaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda concertada entre Augura y Sintrainagro. Con todo, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 27 de Septiembre de 2017.-

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, entre otras, las siguientes:

Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.

Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.

Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores".

Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela".

Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.

**PROCEDIMIENTO:** La Comisión Permanente de Concertación Laboral podrá darse su propio procedimiento, con base en los siguientes términos de referencia:

Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información.

Durante este lapso de tiempo, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar en sub-comisiones la verificación y ajustes de las descripciones técnicas y de los rendimientos mínimos y máximos de la actividad.

Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.

Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO 1º:** La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

Embarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Embarque todo aspirado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Aplicación de cal o enmiendas, al voleo o dosificado	Descripción, rendimientos y precios unitarios
Control sigatoka	Precisar y fijar precio en reinicio.
Fertilización con caciqueo	Labor acordada; precisar alcance del acuerdo convencional.
Engrase de cable vía	Labor pactada, definir frecuencia
Fumigación con "dos productos".	Evaluar / fijar precio
Botada de rechazo en canastilla	Precisar alcance contrato de caja integral.

Labor de riego	Descripción y fijar remuneración
Realce	Labor previamente pactada en Control Sigatoka y Desmache / Evaluar
Pelada y regada de vástagos	Labor previamente pactada / Precisar distancia
Quitada de dedos laterales	Labor pactada / Precisar unidad de pago /
Lavada y engrase de garruchas	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Engrase de cable vías	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Bolsa mercado nacional	Precisar descripción y valor unitario.

**PARÁGRAFO:** Para las actividades o labores incluidas en el listado anterior, que se encuentren previamente pactadas y que serán objeto de precisiones, no se aplicará lo dispuesto sobre remuneración con base en el salario promedio devengado por el(los) respectivo(s) trabajador(es) en los últimos tres meses efectivamente laborados o proporcional.

### INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES

Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

### ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

- 1- Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.
- 2- Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos.

### CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

#### 1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

**Objeto:** Remover el suelo en la vecindad de la unidad productiva, en frente del hijo de sucesión para descompactar el suelo, mejorar la aireación de las raíces y facilitar la infiltración del agua.

**Momento:** Se recomienda hacer en la época del año en que es importante estimular el crecimiento de raíces nuevas.

**Frecuencia:** Una o dos veces por año, según la política de la empresa.

**Herramientas:** Trincho metálico con cuatro dientes de 30 centímetros y agarraderas para facilitar el manipuleo.

**Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón
- A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión.
- Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado.

**Rendimiento:** Están de acuerdo las partes, que el rendimiento de un trabajador en la ejecución de esta labor es la siguiente:

Para tres repeticiones un rendimiento de 0,35 a 0,50

**Modalidad de pago:** La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados; la suma de \$110.000/hectárea neta.

Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

**2. LABOR PULPA CREMA:**

**Objeto:** Reducir el riesgo de maduración de la fruta en poscosecha.

**Momento de efectuarlo:** En la época del año donde se presente mayor riesgo de maduración por factores ambientales o fitosanitarios.

**Frecuencia:** Dependiendo de la incidencia de maduros en el mercado.

**Herramientas:** Gurbia, guante industrial, guante anti corte, balde.

**Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.
- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

**Rendimiento:** De acuerdo a las exigencias del proceso de corte y empaque.

**Modalidad de pago:** Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice.

La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo, personal del área de calidad y/o con aprendices y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

### 3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

**Objeto:** Remover la cochinilla del racimo con agua a presión.

**Momento:** A la entrada de los racimos a la barcadilla, antes de la labor del desmane.

**Frecuencia:** Dependiendo de la incidencia de la plaga y a criterio de la Empresa.

**Herramientas:** Manguera, cepillo de dientes, delantal y casco.

**Procedimientos:**

- Una vez ingresados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los racimos de arriba hacia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos.
- En caso de no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta del ápice de los dedos con un cepillo de dientes.

**Rendimiento:** De acuerdo al embarque.

**Modalidad de pago:** Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice.

La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

### 4. LABOR TOPYBAN:

**Objeto:** Realizar aporte de nutrientes a las plantas introduciendo fertilizantes a través del pseudo-tallo.

**Momento:** Esta labor se ejecutará sobre las matas cosechadas en las cuatro (4) semanas anteriores y nunca se debe hacer durante la cosecha.

**Frecuencia:** Esta labor no está sometida a ciclo o frecuencia y, por tanto, la empresa está en libertad de decidir la oportunidad en que se realizará.

**Herramientas:** Barreno, dosificador, casco, guantes, garruchas, separadores, camisa manga larga, botas de caucho.

**Procedimiento:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.
- Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.
- Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.
- Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.

- Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.
- La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

**Rendimiento:** La labor se realiza en plantas cosechadas a 4 semanas libre con un rendimiento entre 700-1000 plantas.

**Modalidad de pago:** \$51 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

## 5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

**Objeto:** Retirar el protector de racimo para el proceso de control de calidad en barcadilla.

**Momento de efectuarlo:** Se retira una vez este el viaje de racimos en la barcadilla.

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco.

**Procedimientos:**

- Al momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, sosteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad.
- Se debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical.
- Al retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de cicatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.

**Modalidad de pago:** Promedio del día embarque.

## 6. HOMBRE AGRICULTOR

**Objeto:** Realizar labores de refuerzo a plantas o sectores con poco desarrollo, con el fin de que se exprese su mayor potencial.

**Momento de efectuarlo:** Al ser detectadas las plantas o el área de bajo-vigor, de acuerdo a criterio de la empresa.

**Ciclos:** De acuerdo con la programación de la finca.

**Herramientas y EPP:** Palín, garruchas, deshojadora, casco, machete, hércules, lima, botas de caucho, separadores.

**Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas de trabajo donde realiza las labores en las plantas previamente seleccionadas y marcadas por la administración.
- El tratamiento de recuperación consiste en realizar un aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.
- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.
- Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas.
- A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse.
- Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko.

**Rendimiento:** Entre 80-120 plantas.

**Modalidad de pago (valor hora):** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en \$4.600 por hora de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

## 7. AREA DE MOKO

**Objeto:** Mantener el programa de control de la enfermedad en las áreas afectadas de acuerdo con los protocolos y procedimientos técnicos de la finca.

**Momento de efectuarlo:** Cuando son detectados las plantas afectadas hasta cumplir cuarentena (entre 6 y 10 meses)

**Ciclos:** Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

**Herramientas y EPP:** Equipo inyector, machete, botas plásticas, guantes, bomba de espalda (con regulador de presión), desinfectante.

### Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, insumos y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas.
- Debe cumplir con las recomendaciones técnicas para las áreas afectadas con moko.
- Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.
- Debe hacer y mantener el acordonamiento tanto del área afectada como del área de seguridad de acuerdo con las políticas de la empresa
- Debe hacer inspección semanal para detectar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de las áreas afectadas, lotes con presencia de la enfermedad y la finca en general.
- Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.

- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.
- Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

**Modalidad de pago (valor hora):** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en \$4.400 por hora de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

**Parágrafo:** La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

## **8. QUITADA, SACUDIDA, EMPAQUE Y ALMACENAMIENTO DE PROTECTORES EN AREA DE DESMANE**

**Objeto:** Retirar el o los protectores de racimo para evitar el daño de la fruta y del mismo protector.

**Momento de efectuarlo:** El protector se retira en el área de desmane.

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

**Herramientas y EPP:** Guante anti-corte, guante industrial, casco, gurbia y/o pala.

### **Procedimiento:**

- Retirar el protector o los protectores al momento de hacer el desmane, en la medida que va retirando las manos del racimo de la siguiente forma:
  - Cuando es con pala en forma descendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.
  - Cuando es con gurbia en forma ascendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.
- Luego sacudir y empacar los protectores de acuerdo con la política de la empresa y disponerlos en el lugar de almacenamiento.

**Modalidad de pago:** Para el primer año de vigencia de las convenciones que resulten de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), el precio unitario será \$34 por racimo al que se le quiten los protectores. Esta labor incluye la sacudida, el empaque y la disposición en el lugar de almacenamiento. El valor resultante se distribuye en el personal que participa en el contrato de caja integral.

**9. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA:** Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia convencional. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

### **ARTÍCULO 66. SALARIO A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA:**

En los valores unitarios de las labores ejecutadas al destajo o por contrato, se consideran incorporados el eventual recargo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 67. MODIFICACIÓN A LA REDACCIÓN Y FORMA DE PAGO DE LA LABOR BOTADA DE RECHAZO:**

1. En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la Empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de Trabajo.

2. En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

2.1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida del rechazo por bolejeros o rechaceros y ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca, a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tenga que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, b) Cuando tengan que botar el rechazo de (2) dos días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, y d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

2.2. Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del Manual de Labores) se procederá de la siguiente manera: a) Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor, b) Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (2) personas para que realicen esta labor, c) Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (3) personas para que realicen esta labor d) En los días en que se realice la labor de compostaje, las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerarán con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de Caja Integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez horas (10).

2.3. Para aquellas fincas en las cuales se efectúe la labor de aplicación en la plantación del subproducto resultante del compostadero, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza y humus, entre otros).

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

## DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS

### ARTÍCULO 68. 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 69. DERECHO A LA INFORMACIÓN:

En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

En el mes de noviembre de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán una reunión con la junta directiva nacional de Sintrainagro y los presidentes de las sub-directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.

**PARÁGRAFO UNO:** Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

**PARÁGRAFO DOS –ACUERDO TRANSITORIO-**: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2017-2019).

### ARTÍCULO 70. MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, tendientes a que se intensifiquen 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.

El programa se organizará con el SENA dentro de los dos meses siguientes a la firma de la Convención, teniendo en cuenta la dedicación que requieran los diferentes oficios, preferentemente en forma continua, dentro del programa de formación por competencias laborales.

**ARTÍCULO 71. SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE –APRENDICES:**

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebración de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que éste(os) cursa(n) tenga relación y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarse al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje deberán ser impartidos por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

**ARTÍCULO 72. 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 concertará la solución con Sintrainagro.

**ARTÍCULO 73. ACUERDO SOBRE LABORES DE PROTECCIÓN DE FRUTA:**

Se incorporan de manera permanente a las convenciones colectivas de trabajo las siguientes disposiciones sobre labores, las cuales habían sido temporalmente modificadas en virtud del acuerdo denominado "Pacto Social por el sector bananero y el empleo", suscrito en Bogotá, entre representantes de los empresarios y de Sintrainagro, con la intervención del Ministerio de la Protección Social.

**Colocación de guantelete:** Se remunera CIENTO CUARENTA Y NUEVE PESOS CON VEINTISEIS CENTAVOS MLC (\$149,26) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

**Colocación de yumbolón en el racimo en el cultivo:** Se remunerará a CIENTO CUARENTA Y TRES PESOS CON VEINTIUN CENTAVOS M.L.C (\$143,21) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

**Colocación de protector del racimo en el cable:** Se pagará a VEINTICINCO PESOS CON SEIS CENTAVOS M.L.C (\$ 25,06) por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de Caja Integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

**Supresión de dedos laterales con el desfloré o desdede:** Esta labor será ejecutada por el desflorador y no tendrá ninguna remuneración adicional, en los términos de los acuerdos suscritos.

**Hechura de nudo con el embolse:** En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.

Esta labor se incrementará en igual proporción al aumento de salarios, para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**ARTÍCULO 74. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES**

Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

Para todos los efectos legales, los Acuerdos Generales que ponen fin a la presente negociación colectiva se entienden incorporados a las convenciones colectivas vigentes en las empresas comprometidas en el presente proceso de negociación.

**ARTÍCULO 75. CORRECCIÓN DE ERRORES DE REDACCIÓN O INCORPORACIÓN:**

En el evento de que por cualquier motivo ajeno a la voluntad de las partes, la presente Convención Colectiva de Trabajo presentare cualquier error en la redacción, en los valores o en los precios de las labores, éstos podrán ser corregidos en cualquier tiempo; para ello, simplemente bastará la demostración del mismo.

**ARTÍCULO 76. TERMINACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS:**

En virtud del presente acuerdo, las partes desisten de las investigaciones administrativas que hubieran solicitado al Ministerio de Protección Social por hechos sucedidos durante el desarrollo de la huelga. Las partes se comprometen recíprocamente a no adelantar represalias por hechos sucedidos con ocasión del ejercicio del derecho de asociación, negociación y huelga.

**PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:**

Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las empresas comprometidas; este proceso se llevará a cabo en la ciudad de Medellín por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día veintinueve (29) de Agosto de 2017.

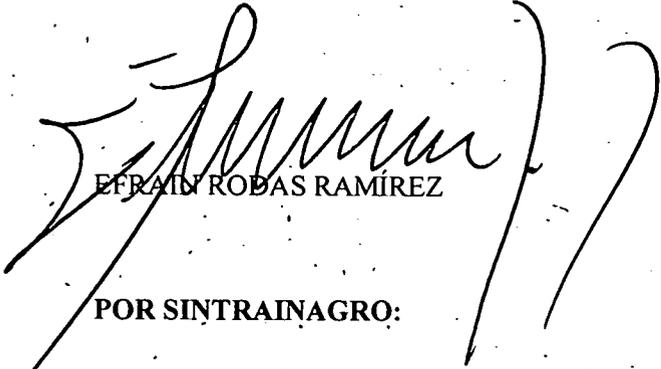
El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en que se encuentren localizadas las fincas a quienes se aplica la respectiva convención, en condiciones iguales a las pactadas para este proceso de negociación.

**ARTÍCULO 77. FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:**

Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 27 de Junio de 2017.-

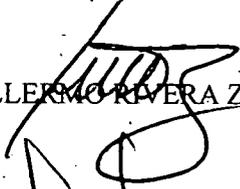
En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día sábado 05 de Agosto de 2017.

POR LA EMPRESA:

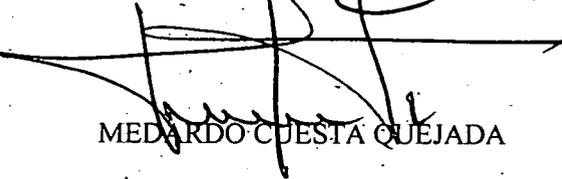


EFRAIM RODAS RAMÍREZ

POR SINTRAINAGRO:



JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.



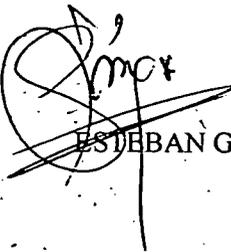
MEDARDO CUESTA QUEJADA

BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO



DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSÉ LUIS FLORES PAJARO



ESTEBAN GULFO ROMERO

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

<b>VALOR LABORES CULTURALES 2017</b>	
Embolse con Amarre Aéreo Prematuro	7.807,59
Embolse con Amarre Aéreo Presente..	14.265,79
Embolse con Amarre Presente.	14.265,79
Embolse con Amarre Prematuro (cada vuelta)	7.807,59
Embolse con Desflore Prematuro (cada vuelta)	7.233,50
Embolse presente	7.529,83
Embolse prematuro	5.281,61
Amarre presenté	7.233,50
Reamarre semanal	1.377,81
Reamarre catorcenal	2.066,72
Protección de Fruta (D.puyón y racimos)	3.214,89
Deshoje de sanidad y protección	5.166,79
Desflore en el Campo (cada vuelta)	3.214,89
Fumigación con herbicida sistemico	2.181,53
Desmache	7.687,30
Fertilización sin caciqueo (Bultos de 50 Kilos o Proporcional) dosis mayor a 90 gramos \$4942.89: Fraccionada menor de 90 gramos \$6544.6 /bulto de 50 kilos.	4.942,89 6.544,60
Deshoje en Verano	7.220,32
En la época de verano y cuando haya fuertes brisas y la empresa ordene realizar dos (2) vueltas de deshoje en la semana, en la primera vuelta se hará el deshoje de sanidad y protección con el precio de 4814.11 la Ha. y en la segunda vuelta se hará solamente el deshoje de Protección con un precio de 2406.21 la Ha. En consecuencia el costo de las dos (2) vueltas por hectárea será :	4.814,11
	2.406,21
1a. Vuelta \$ / Ha	4.814,11
2a. Vuelta \$ / Ha.	2.406,21
Total \$ / Ha.	7.220,32

<b>PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL PALETIZADA CON DESFLORE EN LA EMPACADORA</b>	<b>2017</b>
CAJA 20 KLS PALETIZADA	1.377,81
CAJA 16 KLS PALETIZADA	1.122,25
CAJA 15 KLS PALETIZADA	1.055,74
CAJA 13 KLS PALETIZADA	912,47
CAJA 20 KLS BANAVAC PALETIZADA	1.432,66
CAJA 16 KLS BANAVAC PALETIZADA	1.146,13
CAJA 15 KLS BANAVAC PALETIZADA	1.076,21
CAJA 13 KLS BANAVAC PALETIZADA	929,52
CAJA 20 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.625,82
CAJA 16 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.296,98
CAJA 15 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.223,53
CAJA 13 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.059,95
<b>PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL DE SEGUNDA CLASE CON DESFLORE EN LA EMPACADORA</b>	<b>2017</b>
CAJA 20 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	1.088,47
CAJA 16 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	873,29
CAJA 15 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	818,32
CAJA 13 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	706,81

<b>PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL PALETIZADA SIN DESFLORE EN LA EMPACADORA</b>	<b>2017</b>
CAJA 20 KLS PALETIZADA	1.360,59
CAJA 16 KLS PALETIZADA	1.084,62
CAJA 15 KLS PALETIZADA	1.020,00
CAJA 13 KLS PALETIZADA	880,28
CAJA 20 KLS BANAVAC PALETIZADA	1.386,79
CAJA 16 KLS BANAVAC PALETIZADA	1.107,33
CAJA 15 KLS BANAVAC PALETIZADA	1.037,47
CAJA 13 KLS BANAVAC PALETIZADA	899,49
CAJA 20 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.605,49
CAJA 16 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.283,69
CAJA 15 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.203,24
CAJA 13 KLS ESPECIAL PALETIZADA	1.038,85
CAJA 60X40 DE 16.5 KLS	1.236,47
<b>PRECIOS DE LA CAJA INTEGRAL DE SEGUNDA CLASE</b>	
	<b>2017</b>
CAJA 20 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	1.088,47
CAJA 16 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	872,11
CAJA 15 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	817,18
CAJA 13 KLS PALETIZADA DE SEGUNDA	710,66

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMOS	
Limpia Canal Primario cada seis (6) semanas	M.L.	450	600	104.42
Limpia Canal Secundario cada seis (6) semanas	M.L.	525	700	84.67
Limpia Canal Terciario cada seis (6) semanas	M.L.	825	1,100	59.28
<b>Recava Canal Primario</b>				
1 Palada de 0.30 Cms	M.L.	120	150	423.37
2 Paladas de 0.60 Cms	M.L.	60	75	843.92
3 Paladas de 0.90 Cms	M.L.	48	50	1,267.29
<b>Recava Canal Secundario</b>				
1 Palada de 0.30 Cms	M.L.	144	180	355.64
2 Paladas de 0.60 Cms	M.L.	72	89	719.75
3 Paladas de 0.90 Cms	M.L.	58	60	1,075.35
<b>Recava Canal Terciarios (Botalones)</b>				
1 Palada de 0.30 Cms	M.L.	200	250	262.49
2 Paladas de 0.60 Cms	M.L.	100	125	522.17
3 Paladas de 0.90 Cms	M.L.	66	83	784.64
Madre Vieja :	M.L.			
Las dimensiones de las Madre Viejas se asimilan a las dimensiones de los canales y los precios de las limpias y recavas se pagarán de acuerdo a las dimensiones y precios aquí establecidos para los canales.				

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
Fumigación Canal Primario	M.L.	1425	1900	33,21
Fumigación Canal Secundario	M.L.	1575	2100	30,44
Fumigación Canal Terciario	M.L.	1950	2600	24,91
Fumigación Madre Vieja :	M.L.			34,59
Las dimensiones de las Madres Viejas se asimilan a las dimensiones de los canales y los precios de las fumigaciones de pagarán de acuerdo a las dimensiones y precios aquí establecidos para los canales.				

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
Aporque y Destronque.	Héctarea	6	6.5	7,581.17
Aseo Diario de la Planta Empacadora Después del Proceso: Comprende vaciar, lavar y desinfectar los tanques de desmane, desleche, cortinas (Foggies) y barrer todo el piso de la empacadora, barcadilla patio de fruta y plataforma. Este contrato se pagará por	Contrato / línea			11,481.75
Aseo cartonera Barrer y sacar todas las basuras y desperdicios de cartón, limpiar la cartonera. Organizar, clasificar y arumar las diferentes clases de cartón Organizar y arumar los esquineros. Esta labor se realizará solamente una (1) vez a la semana después de que ha	Unidad	1 persona Empacadora		41,241.22
Recogida de Plásticos y Nylon Comprende remover y sacar todo el nylon y plásticos que se encuentren dentro del suelo del cultivo, para luego transportarlo hasta la empacadora para su pesaje.	Kilo	96	.120	431.24
Aseo General de la Empacadora Se realizará una (1) sola vez a la semana al finalizar los emabrques de fruta de cada semana. Comprende barrer, limpiar y lavar la barcadilla, tuberías de cemento, hierro y pvc, las divisiones metálicas de todos los tanques, rampas o plataformas de paletizado, canales de desagües, tanques de desleche y desmane, transportadores de cajas y bandejas, mesas de empaque, básculas para el pesaje, cortinas, foggies, banda transportadora de rechazo, todas las bandejas, equipos de rodamiento, tanques de mezclas y reciclaje de los foggies, orificios de los tubos clorinadores, todo el piso de la empacadora, patio de fruta. Barrer y limpiar de basuras todos los alrededores de la empacadora en un área de diez (10) metros de distancia. Lavar y quitar con brillo y desinfectante el latex adherido a las paredes de los tanques de desleche y desmane y todas las bandejas. Desinfectar toda la empacadora y sus alrededores con formol, cloro, o cualquier otro producto químico que designe la empresa, aceitar y engrasar los transportadores de cajas y bandejas y la banda transportadora de rechazo. Adicionalmente, incluye el lavado con ACPM, la lubricación y el engrase de todas las gamuchas. Cinco (5) gamuchas por hectárea neta. Se paga por unidad de medida y el valor de la unidad se divide entre el número de personas que participaron en el aseo.				
Paraiso, Malagón, Negritos, Sol Luna				229,635.00

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMOS	
<b>Fumigación de Racimos Repicados dentro de la Plantación.</b> Comprende la fumigación de los racimos que hayan sido repicados después de (4) días y hasta ocho (8) días. Se utilizará herbicida sistémico o de contacto, insecticidas, adherentes o cualquier otro producto o elemento que designe la empresa. Deberá usarse en la fumigación una boquilla de gruesa aspersión dándole una aplicación lenta de (30) treinta segundos que cubra todo el racimo repicado.	Héctarea	15	18	3,018.74
<b>Hechura de Estaca para Resiembra de Mantenimiento</b> Se utilizará madera de guadua, bambú o manglé, con una dimensión de ochenta (80) cms de altura y media (1/2) pulgada de grueso.	Unidad	900	1,200	38.44
<b>Resiembra de Mantenimiento</b> Comprende el arranque de la semilla y remoción del punto de crecimiento si es semilla de cabeza, transporte hasta el sitio de siembra, ahoyada, aplicación de 200 gramos o más de la clase de fertilizante que la empresa indique, aplicación de una (1) pulgada de tierra encima del fertilizante para que no haga contacto con la semilla, colocar la semilla en el hueco, taparla con tierra estaquillar y pintar la estaca con el color que se esté identificando el embole de esa semana y despuntar las hojas de las matas vecinas para mejorar la penetración de la luz solar.	Héctarea	11	14	3,903.21
<b>Mezcla de Abono</b> Comprende la mezcla de la urea con el potasio, o con cualquiera otra clase de fertilizante y ellos entre sí, y la empacada del fertilizante mezclado en bultos de 50 Kls. Se paga por bultos de 50 Kls o proporcional al peso.	Bultos	56	70	1,042.63
<b>Despunte de Resiembra (Tunel)</b> Comprende cortar las puntas de las hojas de matas vecinas que están encima de la resiembra, impidiendo la entrada de la luz solar.	Héctarea	10	12	5,216.17
<b>Caciqueo Resiembra</b> Consiste en limpiar 0,50 Cms en circunferencia alrededor de la resiembra, con una frecuencia de cada seis (6) semanas, y hasta un máximo de dos (2) ciclos seguidos.	Héctarea	3	4	13,041.97
<b>Botador de Rechazo Durante el Proceso</b> Se realizará en los días de corte y empaque, solo en aquellas fincas que no tengan banda transportadora de rechazo y que además se necesite. Se colocará solamente una (1) persona en cada planta empacadora.	Promedio último año			

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
<b>Corte de Boleja y Transporte en Garruchas</b> La cuadrilla estará integrada por seis (6) personas. Un (1) puyero, dos (2) coleros. Un (1) replicador de cepas y dos (2) garucheros. Se pagará como actividad conjunta desde el corte del racimo boleja hasta su transporte al sitio señalado por la empresa	Racimos	360	450	719.66
<b>Bajar y Arrumar Boleja</b> Comprende la movilización del racimo boleja desde el cableva hasta el sitio designado por la empresa, y el arrume de los racimos en esterilla. Se utilizará una (1) persona por cada cuadrilla de corte utilizada en el día, y se remunerará con el promedio de lo devengado por la cuadrilla de corte en ese día.	Promedio Cuadrilla Corte			
<b>Botada de Vástagos en Camión</b> Se pagará por el total de racimos procesados en la semana, dividido entre el número de personas que participaron en la botada de los vástagos.	Unidad			32.95
<b>Desbrote</b> Comprende en cortar los racimos paridos sin embolsar hasta una (1) semana de edad, y las baco- tas recién paridos hasta cinco (5) días de edad, deshojar la planta dejándole hasta siete (7) hojas, repicar a machete el material vegetal cortado reti- randolo 0.50 cms de la base de la unidad de pro- ducción, cortar la punta de la bellota y llevarla al almacén de la finca, pintar el pseudotallo a 1.20 mts de altura con el color correspondiente al distintivo utilizado en el embolso de esa semana. Se realiza- rán dos (2) vueltas semanales	Héctarea	11	14	3,389.54
<b>Cortada y Colocación de Tacos (Esquineros) a cada Pallet</b> Comprende trozar en tacos los esquineros, y colo- car cinco (5) tacos en cada esquina del pallet donde va el amarre, para un total de veinte (20) tacos por pallet (4 esquineros), solamente para aquellos pal- lets que la empresa ordene en determinados em- barques.	Pallet			574.07
<b>Aplicación de Gallinaza Orientada al Puyón.</b> Comprende la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, y la regada es- parcida en semicírculo en la base del puyón se- leccionado, utilizando un medidor con una dosis de un (1) kilogramo por planta. El promedio de peso de estos bultos es de 35 kls	Bultos	48.00	60.00	840.52
<b>Remoción de Tierra e Incorporación Abimgra</b> Remover la tierra a una distancia de 0.20 cms del pu- yón seleccionado, a una profundidad de 0.30 cms y sobre una superficie de 0.80 cms por 0.40 cms , con un trinche de cinco(5) dientes y la incorporación de 400 gms de abono orgánico. El trabajador debe sacar de la bodega el bulto de 50 kls, cargarlo y transportar lo por el cableva hasta el sitio de su aplicación.	Héctarea	0.50	0.60	98,395.85
<b>Aplicación de Materia Orgánica</b> Comprende sacar el bulto de la bodega, paleada pa- ra desmoronar el bulto endurecido, transportarlo has- ta el sitio de aplicación, apartar con el pie a una dis- tancia de 0.30 Cms del puyón y en un semicírculo de 0.80 Cms de radio, todos los materiales vegetales y plásticos para despejar el área de aplicación y la regada esparcida en semicírculo en la base del pu- yón seleccionado, utilizando una medida con una dosis de 400 gramos por planta.	Bultos	20.00	24.00	2,980.99

B

f

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
<b>Apertura de las Fundas para Embolse</b> Se pagará por el total del embolse de la semana	Bolsas			12.31
<b>Apertura de Bolsa de Empaque 20 Kls</b> Se pagará por el total de cajas exportadas de 13 Kls en la semana	Bolsas			12.64
<b>Apertura de Servilletas de Empaque 13 Kls</b> Se pagará por el total de cajas exportadas de 13 kilos en la semana	Bolsas			7.71
<b>Colocación de Cinta Dursban (Cochinilla)</b> Comprende amarrar una cinta impregnada de Dursban en el vástago del racimo, después de la última mano apical, solamente para todos los racimos que estén identificados con el color de la cinta correspondiente a la 5ta sem. De edad y bajando la bolsa plástica para que cubra la cinta colocada.	Unidad	500	600	85.74
<b>Descargue y Arrume de Cartón</b> Comprende la caja completa (Todas las fincas) Para la finca Rita Maria (solamente)	Caja			13.68
	Caja			27.06
<b>Descargue y Arrume de Estibas</b> Todas las Fincas Para la finca Rita Maria (solamente)	Unidad			139.50
	Unidad			232.27
<b>Corte de Pita para Embolse</b> Se pagará por el total del embolse de la semana	Unidad			4.22
<b>Cargue de Pallets después de las 5:30 P.M.</b>	Pallet			1,991.79
<b>Descargue de Materiales e Insumos</b>	Unidad			28,123.32
<b>Pelada, Botada y Regada de Vástagos</b> Comprende quitar la bolsa, el nylon y cinta distintivo, apilonar con cuerdas en las garuchas, transportar en el cablevía, llevar dentro de la plantación y regar en esterilla en las áreas indicadas por la empresa.	Unidad	1,600	2,000	34.41
<b>Corte y Replique de Matá y Racimo Boleja</b>	Racimo	192	240	217.51
<b>Fabricación de Escaleras</b>	Unidad			9,182.17
<b>Resiembra Semilla Cabeza de Toro</b>	Unidad	56	70	657.27
<b>Arranque de Semilla</b>	Unidad	120	150	438.19
<b>Resiembra con Troncón</b> Se establece un precio de \$896.97 de resiembra con troncón cuando ésta proceda de un mismo lote, donde se hará la resiembra. Cuando el troncón provenga de un lote distinto, se le adiciona al precio de \$896.97 otros \$365.13 por concepto de transporte de troncón.	Unidad	25	30	1,262.99
				896.97
				365.13
<b>Cargue, Descargue y Arrume de Fertilizantes</b> Se pagará por bultos de 50 Kls o proporcional Para la finca Rita Maria (solamente)	Bultos			223.87
	Bultos			309.58
<b>Engrase de Cablevías</b> Se realizará un ciclo cada seis (6) semanas	Héctarea	48	60	1,076.72
<b>Cargue, Descargue y Arrume de Torres</b>	Unidad			83.27
<b>Cargue, Descargue y Arrume de Puentes</b>	Unidad			233.00
<b>Descargue y Arrume de Esquineros</b>	Unidad			4.54

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
Hechura y Colocación de Puentes Primarios	Unidad	4	5	10,956.71
Hechura y Colocación de Puentes Secundarios	Unidad	5	6	9,128.57
Hechura y Colocación de Puentes Terciario	Unidad	6	7	7,304.46
<b>Tumba y Repique de Matas Chop Back</b> Cortar a machete y repicar todas las matas paridas sin embolsar, dejando el tronco a la altura de cosecha. Las matas paridas embolsadas nos e tocan, pero los hijos que tengan alturas iguales o superiores a 1,50 mts, se cortan a machete y se repican dejando el tronco a 1.00 mts de altura. Cortar a machete y repicar todas las matas sin parir e hijos con altura iguales o superiores a 1.50 mts, dejando el tronco a una altura de 1 metro. Los hijos menores de 1.50 mts de altura no se tocan. Se debe retirar a 0.50 cms de distancia de la base de los hijos, todo el material vegetal cortado y repicado. No se debe tirar a los drenajes el material vegetal cortado y repicado.	Héctarea	0.50	0.65	97,294.38
<b>Aplicar Chiquita Max en Areas Inundadas</b> Se debe esperar a que el terreno este libre de aguas superficiales, por aparte la empresa elimina todas las hojas afectadas, dejando únicamente las hojas verdes de la planta (aunque sea solamente la candela) si existe plantas secas eliminarlas y usar los hijos para el tratamiento. El precio de la labor comprende: Preparar la solución de Chiquita max según especificaciones en cantidad adecuada conforme al área de aplicación, transportar la solución por el cableva en recipientes de 20 galones. El trabajador deberá cargar el recipiente de un (1) galón lleno con la solución de Chiquita Max, su dosificador y un punzón para hacerle un agujero a la planta antes de inyectarla. Le aplicará una dosis de 5 Cms cúbicos a cada planta en un angulo de 45 grados hacia abajo y a una altura de 75 cms y un metro. Se deben inyectar todas las plantas mayores de 1.50 metros de altura que no estén paridas ni próximas a parir. No se deben inyectar plantas menores de 1.50 Mts de altura ni matas paridas ni próximas a parir.	Héctarea	1.6	2	30,403.12
<b>Aplicar Chiquita Max en Areas Pobres.</b> El precio de la labor comprende: El mismo tratamiento que el área de Chop Back, con los mismos rendimientos, unidad de pago y precio.	Héctarea	1.6	2	30,403.12

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
<p><b>Chop Back Inyectado con Tumba de Matas</b>            Dos o tres semanas después del corte y repique a machete de las plantas cuando los rebrotes tengan como mínimo tres (3) hojas, se procederá a inyectar Chiquita Max, arriba del corte de la cepa, introduciendo la aguja hacia abajo en un ángulo de 45 grados y tapando el hueco con un sello o cromo. La dosis por planta es de 3 c.c. en una sola inyección de la solución de chiquita max, y además comprende la preparación de la solución de chiquita max según especificaciones y en cantidad adecuada conforme al área de aplicación. Transportar por el cablevía la solución de Chiquita Max en recipientes de 20 galones. El trabajador deberá cargar un galón lleno con la solución de Chiquita Max, su dosificador y un punzón para hacerle un agujero a la planta previa a la inyección.</p>	Héctarea	1,50	2,00	30,403.12
<p><b>Aplicar Chiquita Plus (Bioestimulantes)</b>            Comprende preparar la solución de Chiquita Plus, según especificaciones y en cantidad adecuada conforme al área de aplicación, transportar la solución por el cablevía en recipientes de 20 galones. El trabajador deberá cargar un recipiente de un (1) galón lleno con la solución de Chiquita Plus, su dosificador graduado con aguja o inyector y un punzón para hacerle un agujero a la planta antes de inyectarla. Inyectar 5 cm<sup>3</sup> a cada planta en un ángulo de 45 grados hacia abajo y una altura entre 0.75 cms y un (1) metro. Se debe inyectar todas las plantas mayores de 1.50 mts de altura que no estén paridas ni próximas a parir. No se deben inyectar plantas menores de 1.50 Mts de altura, ni paridas, ni próximas a parir.</p>	Héctarea	1.60	2,00	30,403.12
<p><b>Chop Back Inyectado sin Tumba de Matas</b>            Comprende preparar la solución de Chiquita Max según las especificaciones y en cantidad adecuada conforme al área de aplicación. Transportar la solución de Chiquita Max por el cablevía en recipientes de 20 galones. El trabajador deberá cargar un galón lleno con la solución de Chiquita Max, su dosificador y un punzón para hacerle un agujero a la planta previa a la inyección. Inyectar 3 c.c. a cada planta en un ángulo de 45 grados hacia abajo y a una altura entre 0.75 cms y un (1) metro. Las plantas paridas y próximas a parir no se tocan, pero los hijos que tengan una altura iguales o superiores a 1,50 mts se inyectan. Todas las matas sin parir e hijos con alturas iguales o superiores a 1,50 mts se deben inyectar. Los hijos con altura menor a 1.50 mts no se tocan.</p>	Héctarea	1.60	2,00	30,403.12

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
<b>Chop Back Inyectado en Areas Tumbadas por Vendavales.</b> La empresa por aparte destalla las matas agobiadas sin hacer el siete (7), cuando rebrotan las plantas adultas (Polainas) y tengan como mínimo tres hojas, se procederá a inyectar el Chiquita Max arriba del corte de la cepa, introduciendo la jeringa hacia abajo en un angulo de 45 grados y tapando el hueco con un sello o cromo. La dosis por planta es de 3.c.c. en una sola inyección de la solución de Chiquita Max según especificaciones y en cantidad adecuada conforme al área de aplicación transportar por el cablevía la solución de Chiquita Max en recipientes de 20 galones. El trabajador deberá cargar un galón lleno con la solución de Chiquita Max, su dosificador y con un punzón hacerle un agujero a la planta previa a la inyección.	Héctarea	1,60	2,00	30,403.11
<b>Colocación de Protectores.</b> La empresa remunerará con el promedio de lo devengado en ese día de corte por el personal que participa en el contrato de caja integral, un colocador de protectores por cada cuadrilla de corte de cuatro (4) personas. El colocador de protectores está incluido dentro de las cuatro (4) personas que conforman la cuadrilla de corte.	Promedio Caja Integral			
<b>Colocacion de Protectores en el Cable.</b> En el cable cuando se está armando el viaje de fruta, se deben colocar los protectores que requiera cada racimo para evitar el daño que sufre la fruta en el transporte hasta la empacadora	No genera pago adicional			
<b>Repique de Matas y racimos</b> Tabla para el pago de repique de matas y racimos caidos No. Matas Caidas /Ha.				
> 10	Héctarea		35.00	1,466.52
> 15	Héctarea		23.00	2,231.92
> 20	Héctarea		18.00	2,852.68
> 30	Héctarea		11.60	4,423.66
> 40	Héctarea		8.75	5,866.07
> 60	Héctarea		5.80	8,847.32
> 90	Héctarea		3.88	13,228.79
> 120	Héctarea		3.33	15,412.49
> 160	Héctarea		2.50	20,529.23
> 200	Héctarea		2.00	25,658.02
> 260	Héctarea		1.73	29,669.85
> 350	Héctarea		1.28	40,096.19
> 450	Héctarea		1.11	46,231.45
> 600	Héctarea		0.83	61,836.80
> 800	Héctarea		0.75	68,432.11
>1.000	Héctarea		0.60	85,538.13
>1.300	Héctarea		0.53	96,832.32
>1.600	Héctarea		0.43	119,356.42
>1.800	Héctarea		0.40	128,306.19

8

h

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		PRECIO 2017
		MINIMO	MAXIMO	
<b>Hechura de Protectores</b> Comprende cortar un pedazo de la división del cartón de descho de 0.35 cms de largo por 0.25 cms de ancho, forrarlo con bolsa plástica de desperdicio y luego sellarla con calor (plancha o vela).	Unidad	240	300	142.63
<b>Aseo Piscina o Reservorios.</b> Se realizará un (1) aseo cada dos (2) semanas	Unidad			45,703.10
<b>Botada de Rechazo por Caja Exportada equivalente a 20 Kis o Proporcional .</b>	Caja	1000	1300	71.42
<b>Pegada de Caja</b> Comprende : Armar las baseforros y tapas de cartón para luego pegar las cuatro (4) esquinas de la tapa y de la base con un pegante y una máquina pegadora designada y suministrada por la empresa. Se pagará por unidad y por el total de cajas completas (compuestas de bases y tapas) que hayan sido exportadas en la semana o bimensual por la finca.	Caja			68.67
<b>Aseo Diario Trampa de Sólidos</b> La limpieza del sistema se debe realizar al final del embarque o en las primeras horas del día siguiente. la labor consiste en retirar de las trampas con una pala o rastrillo, todos los sólidos que se encuentren depositándolos en costales y limpiar las rejillas retirándolas y sacudiéndolas. Todo el material recogido en los costales se regará en la plantación. Sólo en los días de embarque, se designará hasta un máximo de una persona por empacadora para realizar la labor, a quien se le remunerará con el valor resultante de multiplicar el valor de cajas exportadas en el día por el precio pactado.	Caja elabor			5.48
<b>Arreglo de Pitas para Separadores.</b> Comprende la trenzada, hechura, cambio y colocación de la manila de yute o plástica al separador.	Unidad			145.59
<b>MIS</b>				11,826.20
<b>Labor Eco OK</b>	día			36,741.60
<b>Control de Población</b>	día			46,697.53
<b>Colocación de guantelete</b> Se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.	Racimo			149.26

LABORES	UNIDAD DE PAGO	RENDIMIENTOS		VALOR 2017
		MINIMO	MAXIMO	
<b>Limpia a Machete de las orilla de Carretera</b>				
Finca El Retiro :				
1er. Tramo 150 Metros.	Tramo	560	700	22,830.86
2do. Tramo 550 Metros.	Tramo	560	700	24,849.64
3er. Tramo 872 Metros.	Tramo	560	700	26,920.15
4o. Tramo 552 Metros.	Tramo	560	700	24,938.30
5o. Tramo 552 Metros.	Tramo	560	700	24,938.30
Finca Lejania :				
1er. Tramo	Tramo	560	700	18,885.65
	Tramo.	560	700	37,497.96
3er. Tramo.	Tramo.	560	700	11,881.81
La frecuencia para esta labor es cada 8 semanas				
<b>Barcadero día de Embarque en Fincas Iguales o Mayores a 150 Has.</b>	Promedio Ultimo año			
<b>Atención Area con Moko</b> La empresa demarcará el área en cuarentena de moko que se encuentre dentro de cada lote y la excluirá del área de cada lote y del área total de la finca, para así tener un área sana de cultivo donde el personal de la finca pueda realizar todas las labores culturales sin tener que desinfectar las herramientas que utilizan, y otra área en cuarentena en la cual se asignará personal que únicamente realizará todas las labores culturales básicas con desinfección de herramientas y otras labores adicionales. Deberá realizar con desinfección de las herramientas las labores de Desmache, Fumigación de malezas, amarre con embolse, amarre con embolse y laminilla, protección de fruta con reamarre, protección de fruta con deshoje, destiore, reamarre, la revisión y tratamiento de plantas enfermas con moko, y en los días de corte de fruta desinfectará mata a mata las herramientas que utilice el puyero para cosechar el racimo y repicar la mata	Hora			4,626.75
<b>Rastrilla de Plan de Zanjos.</b> Comprende : recoger con un rastrillo todo el material plástico y vegetal que se encuentre dentro del plan del zanjo, sacarlo afuera a 0.50 Cms de distancia de los andenes, y nivelar con el rastrillo el plan para su desague. Únicamente para su iniciación debe realizarse el primer ciclo a las tres (3) semanas después de haberse hecho el fango.	M. Lineal	400	500	110.82

<b>PARAISO, NEGRITOS, MALAGÓN Y SOL LUNA</b>
<b>Rac./Ha.</b>

<b>EMBOLSE PREMATURO (Area Chop Back)</b>	<b>2017</b>
<b>Rendimiento</b>	

65 - < 70	10,15	5.010,74
70 - < 75	9,43	5.393,32
75 - < 80	8,80	5.779,43
80 - < 85	8,25	6.164,73
85 - < 90	7,76	6.554,00
90 - < 95	7,33	6.938,48
95 - < 100	6,95	7.317,85
100 - < 105	6,60	7.705,91
105 - < 110	6,29	8.085,70
110 - < 115	6,00	8.476,50
115 - < 120	5,74	8.860,46
120 - < 125	5,50	9.247,10
125 - < 130	5,28	9.632,39
130 - < 135	5,08	10.011,62
135 - < 140	4,89	10.400,62
140 - < 145	4,71	10.798,09
145 - < 150	4,55	11.177,81
150 - < 155	4,40	11.558,87
155 - < 160	4,26	11.938,74
160 - < 165	4,12	12.344,42
165 - < 170	4,00	12.714,76
170 - < 175	3,88	13.108,00
175 - < 180	3,77	13.490,46
180 - < 185	3,67	13.858,04
185 - < 190	3,57	14.246,23
190 - < 195	3,47	14.656,78
195 - < 200	3,38	15.047,05
200 - < 205	3,30	15.411,83
205 - < 210	3,22	15.794,73
210 - < 215	3,14	16.197,14
215 - < 220	3,07	16.566,46
220 - < 225	3,00	16.953,01
225 - < 230	2,93	17.358,03
230 - < 235	2,87	17.720,91
235 - < 240	2,81	18.099,30

PARAISO, NEGRITOS, MALAGÓN Y. SOL LUNA	EMBOLSE CON AMARRE PREMATURO (Area Chop Back )	2017
Rac./Ha.	Rendimiento	
65 - < 70	7,38	7.687,58
70 - < 75	6,86	8.270,31
75 - < 80	6,40	8.864,74
80 - < 85	6,00	9.455,73
85 - < 90	5,65	10.041,48
90 - < 95	5,33	10.644,34
95 - < 100	5,05	11.234,53
100 - < 105	4,80	11.819,66
105 - < 110	4,57	12.414,52
110 - < 115	4,36	13.012,47
115 - < 120	4,17	13.605,36
120 - < 125	4,00	14.183,59
125 - < 130	3,84	14.774,57
130 - < 135	3,69	15.375,16
135 - < 140	3,56	15.936,62
140 - < 145	3,43	16.540,63
145 - < 150	3,31	17.140,29
150 - < 155	3,20	17.729,49
155 - < 160	3,10	18.301,41
160 - < 165	3,00	18.911,45
165 - < 170	2,91	19.496,34
170 - < 175	2,82	20.118,57
175 - < 180	2,74	20.705,97
180 - < 185	2,67	21.248,82
185 - < 190	2,59	21.905,16
190 - < 195	2,53	22.424,65
195 - < 200	2,46	23.062,75
200 - < 205	2,40	23.639,32
205 - < 210	2,34	24.245,45
210 - < 215	2,29	24.774,83
215 - < 220	2,23	25.441,42
220 - < 225	2,18	26.024,94
225 - < 230	2,13	26.635,85
230 - < 235	2,09	27.145,63
235 - < 240	2,04	27.810,96

Handwritten signature or initials.

PARAISO, NEGRITOS, MALAGÓN Y SOL LUNA	AMARRE (Area Chop Back)	2017
Rac./Ha:	Rendimiento	
65 - < 70	6,46	8.563,28
70 - < 75	6,00	9.219,80
75 - < 80	5,60	9.878,35
80 - < 85	5,25	10.538,91
85 - < 90	4,94	11.198,13
90 - < 95	4,67	11.845,56
95 - < 100	4,42	12.515,56
100 - < 105	4,20	13.171,14
105 - < 110	4,00	13.829,69
110 - < 115	3,82	14.481,35
115 - < 120	3,65	15.155,83
120 - < 125	3,50	15.805,36
125 - < 130	3,36	16.463,92
130 - < 135	3,23	17.126,55
135 - < 140	3,11	17.787,39
140 - < 145	3,00	18.439,59
145 - < 150	2,90	19.075,44
150 - < 155	2,80	19.756,70
155 - < 160	2,71	20.412,83
160 - < 165	2,63	21.033,75
165 - < 170	2,55	21.693,64
170 - < 175	2,47	22.396,26
175 - < 180	2,40	23.049,49
180 - < 185	2,33	23.741,96
185 - < 190	2,27	24.369,50
190 - < 195	2,21	25.031,12
195 - < 200	2,15	25.729,66
200 - < 205	2,10	26.342,27
205 - < 210	2,05	26.984,77
210 - < 215	2,00	27.659,39
215 - < 220	1,95	28.368,60
220 - < 225	1,91	28.982,71
225 - < 230	1,87	29.582,23
230 - < 235	1,83	30.228,84
235 - < 240	1,79	30.904,34

PARAISO, NEGRITOS, MALAGÓN Y SOL LUNA	DESHOJE SANIDAD Y PROTECCION (Area Chop Back )	2017
Rac./Ha.	Rendimiento	
65 - < 70	9,23	5.105,35
70 - < 75	8,57	5.498,53
75 - < 80	8,00	5.890,30
80 - < 85	7,50	6.282,99
85 - < 90	7,06	6.674,56
90 - < 95	6,67	7.064,83
95 - < 100	6,32	7.456,08
100 - < 105	6,00	7.853,74
105 - < 110	5,71	8.252,61
110 - < 115	5,45	8.646,32
115 - < 120	5,22	9.027,28
120 - < 125	5,00	9.424,48
125 - < 130	4,80	9.817,17
130 - < 135	4,62	10.199,66
135 - < 140	4,44	10.613,16
140 - < 145	4,29	10.984,25
145 - < 150	4,14	11.382,23
150 - < 155	4,00	11.780,60
155 - < 160	3,87	12.176,34
160 - < 165	3,75	12.565,98
165 - < 170	3,64	12.945,72
170 - < 175	3,53	13.349,13
175 - < 180	3,43	13.738,31
180 - < 185	3,33	14.150,88
185 - < 190	3,24	14.543,96
190 - < 195	3,16	14.912,16
195 - < 200	3,08	15.299,49
200 - < 205	3,00	15.707,47
205 - < 210	2,93	16.082,74
210 - < 215	2,86	16.476,37
215 - < 220	2,79	16.889,76
220 - < 225	2,73	17.260,96
225 - < 230	2,67	17.648,85
230 - < 235	2,61	18.054,57
235 - < 240	2,55	18.479,38

PARAISO, NEGRITOS, MALAGÓN Y SOL LUNA	PROTECCION DE FRUTA	
	(Area chop back)	2017
Rac./Ha.	Rendimiento	
65 - < 70	12,00	2.813,46
70 - < 75	11,14	3.030,65
75 - < 80	10,40	3.246,30
80 - < 85	9,75	3.462,72
85 - < 90	9,18	3.677,72
90 - < 95	8,67	3.894,06
95 - < 100	8,21	4.112,24
100 - < 105	7,80	4.328,40
105 - < 110	7,43	4.543,94
110 - < 115	7,09	4.761,85
115 - < 120	6,78	4.979,57
120 - < 125	6,50	5.194,07
125 - < 130	6,24	5.410,49
130 - < 135	6,00	5.626,91
135 - < 140	5,78	5.841,09
140 - < 145	5,57	6.061,31
145 - < 150	5,38	6.275,37
150 - < 155	5,20	6.492,59
155 - < 160	5,03	6.712,02
160 - < 165	4,88	6.918,34
165 - < 170	4,73	7.137,73
170 - < 175	4,59	7.355,44
175 - < 180	4,46	7.569,84
180 - < 185	4,33	7.797,11
185 - < 190	4,22	8.000,35
190 - < 195	4,11	8.214,47
195 - < 200	4,00	8.440,37
200 - < 205	3,90	8.656,79
205 - < 210	3,80	8.884,60
210 - < 215	3,71	9.100,13
215 - < 220	3,63	9.300,68
220 - < 225	3,55	9.510,28
225 - < 230	3,47	9.729,53
230 - < 235	3,39	9.959,14
235 - < 240	3,32	10.169,12

PARAISO, NEGRITOS, MALAGÓN Y SOL LUNA		DESFLORE PRIMERA Y SEGUNDA VUELTA (ALTA PARICION)			
Rac./Ha.	Rendimiento	Precio 2017	Rac./Ha.	Rendimiento	Precio 2017
65 - < 70	10,15	3.176,66	240 - < 245	2,75	11.724,76
70 - < 75	9,43	3.419,20	245 - < 250	2,69	11.988,28
75 - < 80	8,80	3.663,99	250 - < 255	2,64	12.213,29
80 - < 85	8,25	3.908,25	255 - < 260	2,59	12.449,07
85 - < 90	7,76	4.155,04	260 - < 265	2,54	12.694,13
90 - < 95	7,33	4.398,78	265 - < 270	2,49	12.949,03
95 - < 100	6,94	4.645,98	270 - < 275	2,44	13.214,38
100 - < 105	6,60	4.885,32	275 - < 280	2,40	13.434,62
105 - < 110	6,28	5.134,25	280 - < 285	2,36	13.662,33
110 - < 115	6,00	5.373,85	285 - < 290	2,31	13.958,05
115 - < 120	5,74	5.617,26	290 - < 295	2,28	14.141,71
120 - < 125	5,50	5.862,38	295 - < 300	2,24	14.394,24
125 - < 130	5,28	6.106,65	300 - < 305	2,20	14.655,95
130 - < 135	5,08	6.347,06	305 - < 310	2,16	14.927,36
135 - < 140	4,89	6.593,68	310 - < 315	2,13	15.137,60
140 - < 145	4,71	6.845,67	315 - < 320	2,09	15.427,32
145 - < 150	4,55	7.086,39	320 - < 325	2,06	15.651,99
150 - < 155	4,40	7.327,97	325 - < 330	2,03	15.883,30
155 - < 160	4,26	7.568,80	330 - < 335	2,00	16.121,54
160 - < 165	4,12	7.825,99	335 - < 340	1,97	16.367,05
165 - < 170	4,00	8.060,77	340 - < 345	1,94	16.620,15
170 - < 175	3,88	8.310,07	345 - < 350	1,91	16.881,20
175 - < 180	3,77	8.552,54	350 - < 355	1,89	17.059,84
180 - < 185	3,67	8.785,58	355 - < 360	1,86	17.334,99
185 - < 190	3,57	9.031,68	360 - < 365	1,83	17.619,17
190 - < 195	3,47	9.291,98	365 - < 370	1,81	17.813,86
195 - < 200	3,38	9.539,38	370 - < 375	1,78	18.114,10
200 - < 205	3,30	9.770,83	375 - < 380	1,76	18.319,94
205 - < 210	3,22	10.013,38	380 - < 385	1,74	18.530,51
210 - < 215	3,14	10.268,50	385 - < 390	1,71	18.855,61
215 - < 220	3,07	10.502,64	390 - < 395	1,69	19.078,75
220 - < 225	3,00	10.747,70	395 - < 400	1,67	19.307,24
225 - < 230	2,93	11.004,47		1,65	19.541,27
230 - < 235	2,87	11.234,53			
235 - < 240	2,81	11.474,41			

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

13 OCT 2017

En, a los 13 de Octubre de 2017, la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos de la Oficina Especial de Urabá, recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Leído a Fianza Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmado el día 05/08/2017 Entre la Empresa AGRICOLA EL PARAISO S. A.S. y el Sindicato Sindicato 970

o sus trabajadores.  
ENTREGADO POR: Mónica Lora  
RECIBIDO POR: Mónica Lora

Auxilio Administrativo