

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

Dirección Territorial de Urabá  
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta  
 Número 089

<b>CIUDAD:</b>	Apartadó	<b>FECHA:</b>	21	11	2017	<b>HORA</b>	9:32 a.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	ERIBERTO ROMERO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	12.718.042 de Valledupar		
<b>CALIDAD</b>	Representante Legal		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Calle 10 N° 42 -45 oficina 505 Medellín		
<b>No. TELÉFONO</b>	3115896	<b>Correo Electrónico</b>	nacarsa @une.net.co

**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>	AGRÍCOLA NACAR S.A. ( Finca Rocalina)					
<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>	01/07/2017 - 30/06/2019					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	25	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		101		

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*

Nasly Mena Cuesta

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo ( ) de (Uraba)

*Eriberto Romero*

Eriberto Romero

(Nombre y firma)

El Depositante

23 NOV 2017

00001819

Apartadó, 23 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

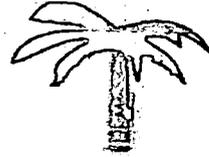
Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, celebrado entre la empresa Agricola Nacar S.A. ( Finca Rocalina ) y la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", realizado por el señor Eriberto Romero, en calidad de Representante Legal.

Atentamente,

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

Fotos: Ciento un (101)  
Elaboró: Nasly Mena  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos



1

**AGRICOLA NACAR S.A**

**NIT 811.036.718-7**

AGRICOLA NACAR S.A

FINCA ROCALINA

Calle 10 No. 42-45 Of. 505  
Ed. La Plaza del Poblado  
Telfax. 31158 96  
E-mail: [nacarsa@une.net.co](mailto:nacarsa@une.net.co)  
Medellin - Antioquia

# MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina Especial de Urabá

RADICADO N° 1382  
APARTADO 29 NOV 2017

Finca Rocalina 1  
Acuerdos Generales 2017-2019

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

9:32 AM

CONVENCION COLECTIVA DE <sup>Correspondencia</sup> TRABAJO SUSCRITA ENTRE AGRICOLA  
NACAR S.A. - FINCA ROCALINA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

## ACUERDOS GENERALES:

Fecha : 05 de Agosto de 2017  
Lugar : Hotel Selina, Medellín

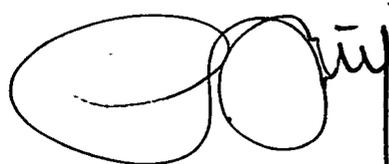
Entre los representantes de los Empresarios Bananeros de Urabá, enlistados en el Acta de Instalación suscrita el día 27 de Junio de 2017, de una parte, y los representantes de Sintrainagro, de otra parte, se han pactado los presentes Acuerdos Generales, los cuales resuelven íntegramente el conflicto colectivo de trabajo surgido con ocasión de la presentación del pliego de peticiones.

## **PREAMBULO Y COMISION DE VEEDURIA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL**

### **PREÁMBULO**

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

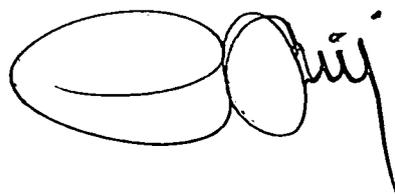
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.

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

6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.

7. 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.

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



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

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

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

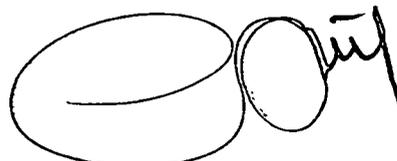
12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.

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

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.



17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

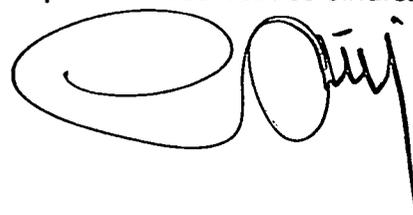
## 1. ASPECTOS SINDICALES Y NORMATIVOS

### 1.1 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 del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRINAGRO.

**1.2 GARANTIAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la Empresa respetara el cumplimiento de las funciones de la Organización Sindical, para lo cual se establece:

- a- 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.
- b- 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.
- c- Le 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.

### **1.3 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.

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.

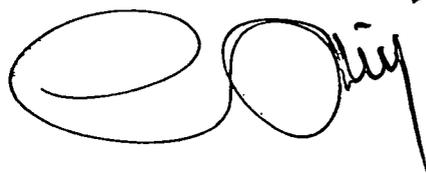
### **1.4 DIALOGO SOCIAL, CONCERTACION:**

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.

### **1.5 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.

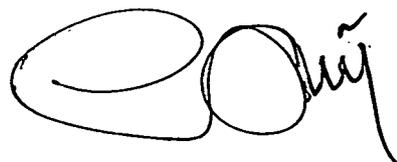
**Por Los EMPRESARIOS:**

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:** La Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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 Uraba.
6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones colectivas entre las partes y para el progreso de la Zona de Uraba.

**1.6 TOMA DE DECISIONES:** La comisión de Verificación y seguimiento tomará sus decisiones por consenso.



### **1.7 SANCIONES:**

En el evento de que el Sindicato considere que una Empresa ha violado la Convención Colectiva de Trabajo en su sistema de contratación, ésta realizará las acciones legales pertinentes, las intervenciones directas ante el respectivo empleador, o efectuará 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.

### **PARAGRAFO UNO:**

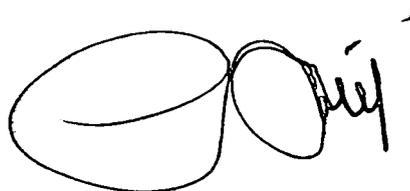
Con todo, en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del Comité Obrero Patronal, cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de las autoridades jurisdiccionales.

### **1.8 REUNIONES:**

La Comisión de Veeduría y Seguimiento Convencional se reunirá en forma ordinaria dentro de los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. Dentro del término señalado cualquiera de las partes pueden 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.

### **1.9 PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.**

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, las Empresas concederán 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:



HECTAREAS	No. PERMISOS
0 - 60	26 días/año
61 - 80	29 días/año
81 - 100	35 días/año
101 - 140	40 días/año
Más de 141	42 días/año

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.

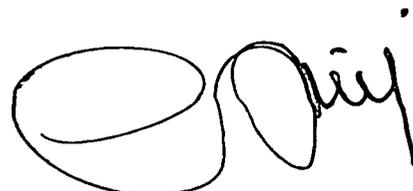
Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar mas de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias 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 mediante comunicación escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educación de la respectiva Seccional de SINTRAINAGRO, con una antelación no inferior a una (1) semana , indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y duración.

En ningún caso, estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas para 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 tramitara el correspondiente procedimiento disciplinario.

#### **1.10 ADICION AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATICOS**

La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontara para los efectos del calculo del ingresos salarial promedio con que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.



**1.10 VIATICOS PARA COMISIONES OBRERAS:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva, los viáticos para las comisiones obreras se incrementaran en los mismos porcentajes acordados para el incremento salarial.

**1.11 PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA.**

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la Convención Colectiva de Trabajo, las Empresas concederán a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:

HECTAREAS	No. PERMISOS
0 – 70	1 día por semana
Mas de 70	2 días por semana

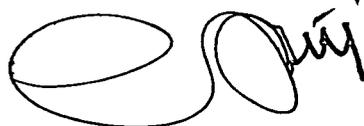
La remuneración se efectuará, con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de éste expedida por el sindicato.

Estos permisos no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca.

**PARÁGRAFO UNO:** El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el comité obrero patronal se efectuará con base en la jornada ordinaria diaria establecida convencionalmente.

**PARÁGRAFO DOS:** La finca concederá viáticos para la comisión obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdos convencionales, equivalente a la suma de **\$21.373.00 (VEINTIUN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS M.L.)**. Los cuales se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo año.

**1.12 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 URABA**

La empresa en su finca 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 periodo 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 periodo de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

**PARAGRAFO:** Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud.

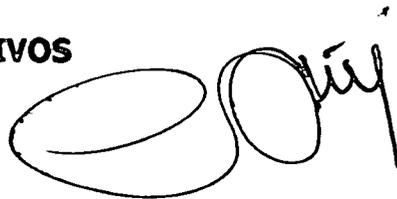
### **1.13 PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACION O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:**

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:

1. 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 a la nueva área total integrada.

2. 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 a la tabla que prevén los acuerdos generales 2004 – 2006.

### **1.14 DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS**



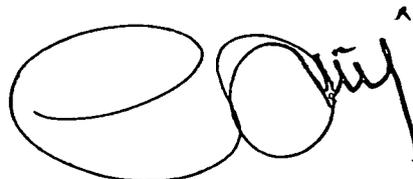
La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

- a) 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 catorcena posterior a la firma de la convención.
- b) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- c) 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.

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente Convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles 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 efectuó el descuento al trabajador.

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



**PARAGRAFO TRES:** 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, asegurando la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que 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.

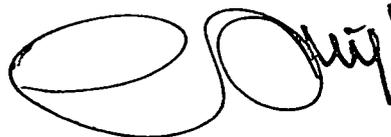
### **1.15 AUXILIOS A SINTRAINAGRO:**

Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a SINTRAINAGRO un auxilio de dieciseis ml (\$16.00) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada, o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

**PARÁGRAFO UNO:** 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 complemente 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

A partir de La vigencia de los presentes 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 DOS:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa autoriza a la comercializadora a la cual esta afiliada, 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 TRES:** SINTRAINAGRO suministrará a la Asociación de Bananeros de Colombia Augura, un listado de las empresas deudoras de auxilio sindical y de cuotas sindicales, para que esta a través de circulares generales e 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 afiliado para que retenga esta suma de sus liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva de SINTRAINAGRO.

**PARÁGRAFO CUATRO:** La empresa deberá remitir catorcenalmente al Sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

**PARAGRAFO CINCO: MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO REMUNERADA.**

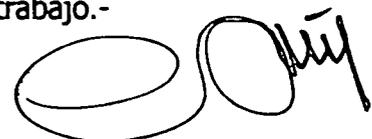
**PARÁGRAFO:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

**1.16 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, desastrosos 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 1:** 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 2:** 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.

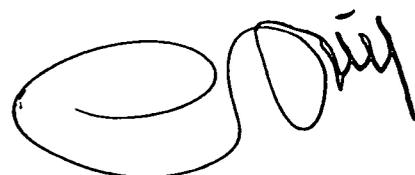
**1.17 DERECHO A LA INFORMACIÓN:** En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores 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.

**PARAGRAFO 1:** 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 (2013-2015).-

**1.18 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 manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del 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:

Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.

Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.

Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

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.

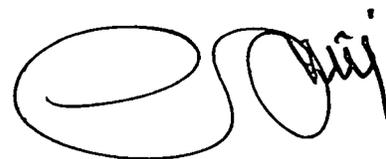
Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.

Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas.

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

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:** Las recomendaciones del comité obrero patronal serán presentadas oportunamente a la empresa y esta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.



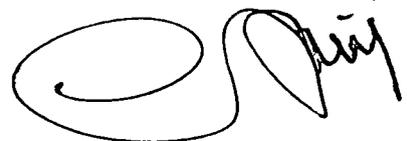
## 2. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **a). El Debido Proceso:** Que implica el tramite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de mas 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 al 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 7º del decreto 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros 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 aquel en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel 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.

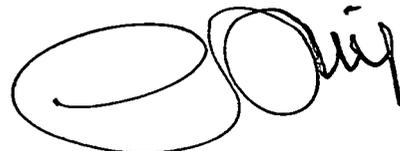
En la comunicación se indicara lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

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, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.

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.

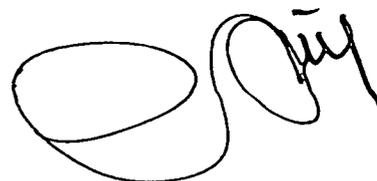
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha del vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.

11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que esta 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.

12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquel en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

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

14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días candelarios sucesivos.



15. 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 llegare a hacer necesario el desarrollo del 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 accede a realizar el trabajo suplementario derivado de un pedido adicional no podrá retirarse del contrato de caja integral sin que se hubiera procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la compañía comercializadora.

En los casos previstos en este acuerdo, no podrá 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".

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

17. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, este 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.

**PARAGRAFO 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.

### **TABLA DE INDEMNIZACION**

Cuando la empresa tome la decisión de despedir a un trabajador sin que medie justa causa le reconocerá una indemnización calculada con base en lo dispuesto por la legislación laboral vigente al momento del despido.

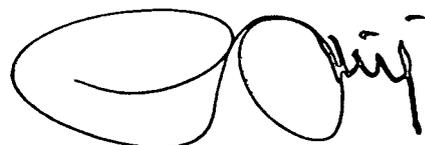
#### **2.2 NO DISCRIMINACION POR EDAD Y GÉNERO**

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 garantizar la equidad y la no discriminación por razones de edad o sexo en las oportunidades de trabajo.

**PARAGRAFO 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 2:** 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 3:** 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 5:** Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

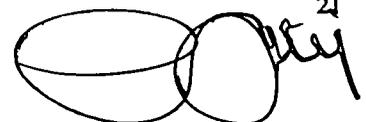
**PARAGRAFO 6:** La Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional, efectuará el seguimiento al cumplimiento de los anteriores Acuerdos.

**PARAGRAFO 7: 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.

### **3. FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES**

#### **3.1 FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:**

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 **setenta y cinco mil pesos (\$35.000)** por hectárea

21  


neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

**DISPOSICIÓN GENERAL 1º:** 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 2º:** 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.

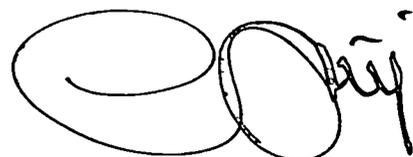
**DISPOSICION GENERAL 3º:** Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada fondo rotatorio convencional, para que en el transcurso a los seis meses siguientes a la firma de la presente convención, desarrollen y presenten a la comisión de seguimiento y verificación convencional, un trabajo de compilación y unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un reglamento único de los fondos rotatorios convencionales de vivienda.

La comisión de seguimiento y verificación convencional será la competente para adoptar el reglamento único de los fondos de vivienda que en lo sucesivo aplicaran todos los fondos rotatorios convencionales.

**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

 22

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 (2015-2017), 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-:**

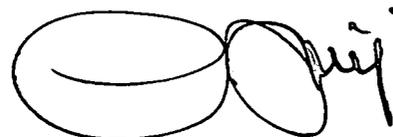
A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta Paritaria de Vivienda el monto de los aportes 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.

**3.2 APOORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACION, RECREACION, CULTURA Y DEPORTE.**

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

 23

actividades de Educación, recreación, Cultura y Deporte; con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

**PARÁGRAFO DOS:** 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 el beneficio del trabajador bananero y su familia.

#### **4. DISPOSICIONES SOBRE ADMINISTRACION DE LA RELACION LABORAL**

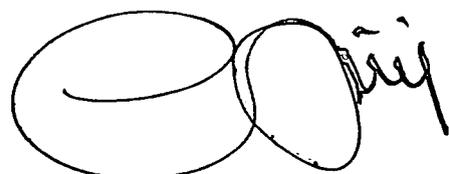
##### **4.1 SISTEMA DE CONTRATACIÓN:**

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.

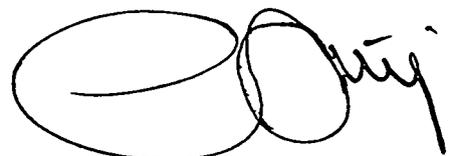
**PARÁGRAFO CUATRO:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los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

Las objeciones del comité obrero a esta rotación 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 CINCO:** 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 o mediante contrato sindical.

#### 4.3 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:** 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.

#### 4.4 JORNADA DE TRABAJO:

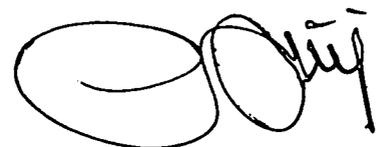
A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada ordinaria diaria exceda de diez (10)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

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

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

En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, el extraordinario nocturno, así como el realizado en dominicales y festivos se pagará con los recargos establecidos en la ley.

Cuando el empleador tome la decisión de citar a laborar a trabajadores que hubieren cumplido el día viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, deberá reconocer los recargos establecidos en la ley labora.



#### **4.5 SISTEMA DE CONTRATACION ESPECIAL:**

Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

a.) 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.

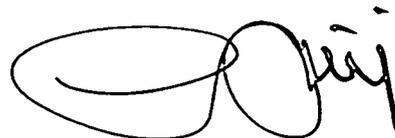
Los terceros contratistas deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social Integral (salud, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren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

b.) Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo.

Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá 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, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentre prestando el servicio.

#### **4.6 SOBRE LA AFILIACION AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:**

En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieren 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 extraprocesales, certificaciones médicas, entre otra. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrán exigirse la constancia de inscripción ante la caja de compensación familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.



#### **4.7 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**

La Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida 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 sanción.

Los demás aspectos del procedimiento disciplinario serán los establecidos en los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia 2002-2004.

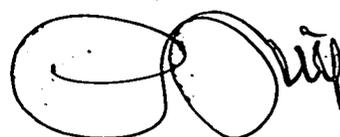
#### **4.8 APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990**

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 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 preferiblemente en forma semanal 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 1129 de 1991 y utilizando instalaciones adecuadas.

**PARAGRAFO:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en 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.

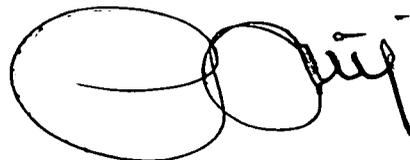
**4.9 ADICIÓN A LA REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL:**

**PARAGRAFO:** 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.

**4.8. ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990.**

**PARÁGRAFO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, 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 4.8 empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

**4.10 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.



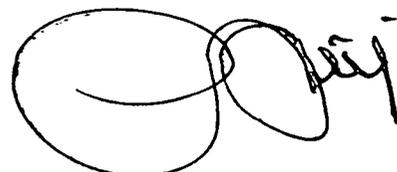
A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada 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 bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo 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 parágrafo anterior.

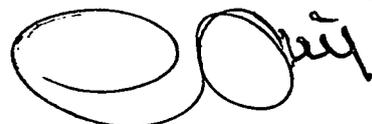


**PARÁGRAFO TRES:** Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores 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: "embolse- (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 parágrafo 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 (2013-2015), 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

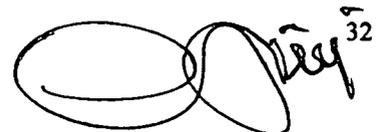


grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente 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 registrará 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.

**4.11 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.

**4.12 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 ó 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.

**4.13 LIBRETA MILITAR:**

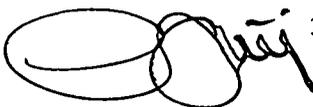
No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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.

**4.14 TEXTO ÚNICO EN DOTACIONES:**

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

 33

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.

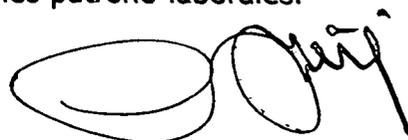
PARÁGRAFO 2º -DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE-: La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en Diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.

**4.15 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.

## **5. DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

### **5.1 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 profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.



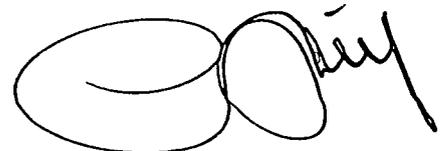
Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores-afiliados se suceda en las condiciones de **calidad, seguridad, oportunidad e integridad**, y teniendo como referencia **la evidencia científica**, conforme 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. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2011, los empresarios bananeros, a través de la Asociación de Bananeros de Colombia-AUGURA- se comprometen a contratar los servicios de una entidad independiente que se encargará de efectuar una auditoría a las condiciones en que se sucede la prestación de servicios or parte de las EPS y/o ARP presentes en la zona de Urabá, con el fin de sustentar las inconformidades manifestadas a tales entidades

SINTRAINAGRO le prestará a dicha entidad toda la colaboración necesaria para la elaboración del informe de auditoría.

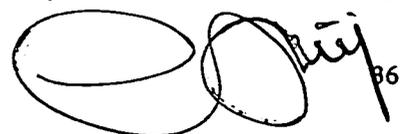
- 2- Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos profesionales del Ministerio de Protección social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) 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 de 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.



### 3) MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS

12. **TRASLADOS:** 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



86

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.

Cuando 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.

Cuando 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

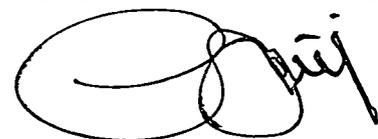


37

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



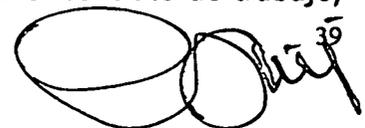
riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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.

**13. 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,

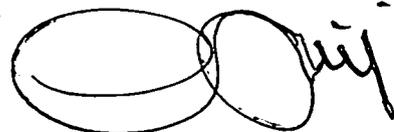


causa determinante de la afiliación, y donde tiene su entorno familiar el trabajador-afiliado.

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 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

 40

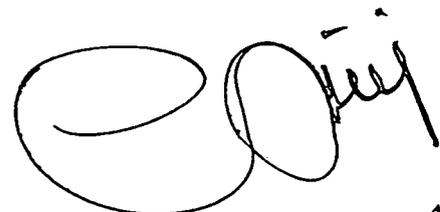
éstas, la Empresa procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la entidad de seguridad social respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación.

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.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final vertical stroke, located at the bottom right of the page.

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 Augura. 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.

14. ACUERDO TEMPORAL Y EXTRACONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES:- Acuerdan las partes que durante el primer año de vigencia de la convención colectiva (2017-2019) se desarrollará un programa piloto para el monitoreo y gestión de los casos prioritarios de trabajadores con incapacidades prolongadas de cualquier origen; calificaciones de origen o de pérdida de capacidad laboral; controversias sobre fecha de estructuración de la incapacidad permanente parcial o invalidez y trabajadores reubicados anticipadamente. Para el desarrollo de este programa piloto se contratarán por el mismo término del programa piloto (1 año) los servicios de un proveedor de servicios de salud, persona



42

natural, especializado en medicina del trabajo, que se encargará de acompañar el levantamiento de la información de los casos objeto de la intervención, la priorización de los mismos y el acompañamiento y soporte técnico de las reclamaciones e intervenciones ante las entidades administradoras del sistema de seguridad social (EPS's, ARL's y AFP's), las comisiones laborales de las EPS's y ARL's y las Juntas Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez. La selección del proveedor se concertará entre Augura y Sintrainagro. El costo de estos servicios serán asumidos por los productores bananeros como un proyecto especial de Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO: El presente acuerdo, como quiera que hace referencia a un programa piloto y de duración inferior a la vigencia convencional, no hará parte del texto de las convenciones colectivas que resulten de los presentes Acuerdos Generales.

15. 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.

16. 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, Pobjeto 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



43

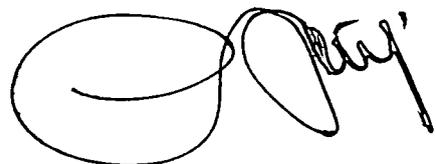
base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes.

**17. 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.

**5.2 RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL**

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



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

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 presentan 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.

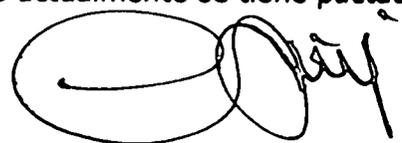
**PARAGRAFO UNO:** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP.

**PARÁGRAFO DOS:** Las empresas colocarán a disposición del Sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

**PARÁGRAFO TRES -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 los Programas de Salud Ocupacional que tengan establecidos o que establezcan, en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).

### **5.3 NORMA CONVENCIONAL SUPLETORIA: SISTEMA DE EVENTOS:**

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 a lo que actualmente se tiene pactado.



1. La empresa reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce el I.S.S., teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 3 y 4 del presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagaran así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional y el tercer día será remunerado con dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.
2. Al pago de estos tres (3) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan mas de seis (6) "eventos de incapacidad" por año calendario.
3. Cuando el trabajador supere un año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no para el ISS.  
En consecuencia, en este caso, la Empresa solo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral 2 del presente artículo.

**PARAGRAFO UNO:** Se entiende por "evento de incapacidad" la prescripción médica que incapacita a un trabajador para prestar el servicio. Cuando un trabajador se deba desplazar de su sitio de trabajo a un centro médico para la práctica de exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se considerarán como eventos de incapacidad computable para los efectos del numeral 3 del presente artículo

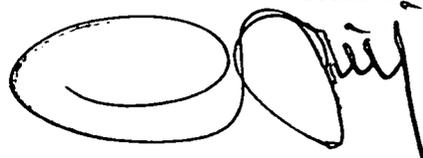
**PARAGRAFO DOS:** Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, tendrá derecho a la remuneración de este día con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional. Este día de permiso se contabiliza como un "evento de incapacidad".

No se computa como "evento de incapacidad" el tiempo de consulta médica.

Cuando ese mismo día, antes de la consulta, el trabajador labore en la empresa, o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada ésta, el trabajador regrese a laborar.

**PARAGRAFO TRES:** El pago de las incapacidades reconocidas por la Seguridad Social se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por ella.

**PARAGRAFO CUATRO:** Las incapacidades por enfermedad general no hospitalaria se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se haga exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea mas desfavorable al establecido en



las convenciones colectivas objeto de revisión, será, reconocidas de acuerdo a lo que actualmente se tiene pactado en estas.

**PARAGRAFO CINCO:** Las empresas enviarán a través del comité obrero a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la finca, mensualmente, 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.

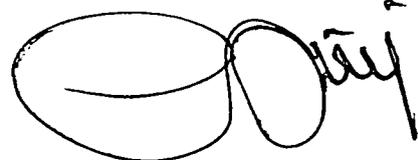
○ Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social 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.

○ Las incapacidades de origen común que no superen un día y se ocurran el primer día hábil de la semana no serán remuneradas, y en consecuencia el trabajador perderá el auxilio que se tiene actualmente establecido en la convención colectiva de trabajo que se modifica en esta negociación. Igualmente no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago de incapacidades establecidos en la convención. No obstante lo anterior, al trabajador se le reportará el día de ausencia justificada con incapacidad de un día como permiso no remunerado, en consecuencia no perderá la remuneración del dominical si labora el resto de la semana.

Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado en los numerales anteriores. En consecuencia si la finca no ha cumplido con alguno de los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

**PARÁGRAFO SEIS:** Las Empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.P.) 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 SIETE: FUMIGACIONES AEREAS:** En ningún caso los trabajadores laboraran en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoca 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.

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de los acuerdos generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el Art. 21 de la Ley 50 de 1.990, durante el tiempo de fumigación aérea, se remunerara este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

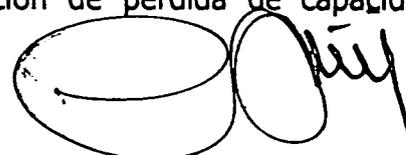
**PARÁGRAFO DOS:** A partir de la vigencia de los acuerdos generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputara a las actividades recreación previstas en el Art. 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

**PARAGRAFO TRES:** 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

### 6.1 FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad

 48

laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

**A. 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 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

**B. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL**

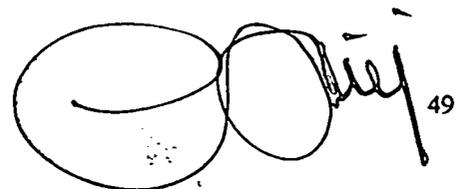
Conforme a lo prescrito en el Decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

**C. 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.

**D. 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.



49

**PARÁGRAFO UNO:** En caso de accidente de trabajo 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 incidente que se reporta a la ARP. Para dicho reconocimiento se utilizarán los conceptos de nómina existentes.

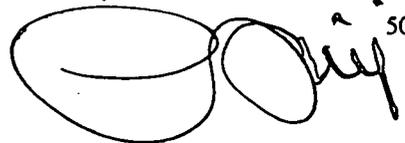
### **PRECISIÓN PARA EL EVENTO DE ACCIDENTES LABORALES**

**PARÁGRAFO DOS:** 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.

**PARAGRAFO TRES:** La empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por Incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la ARP o de a EPS, pagara los auxilios económicos por Incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva ARP o EPS.

### **6.2 NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO ECONOMICO 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, o descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio



50

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 periodo 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:

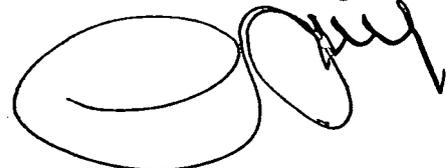
Cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

1) **ACUERDO ADICIONAL 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:** 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 expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.-

**PARÁGRAFO TRES:** 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.-

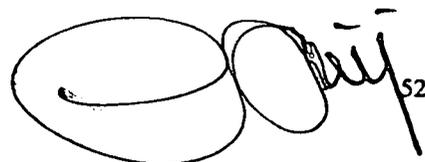


La Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen 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, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.

**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 del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.-

**2) 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



52

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.

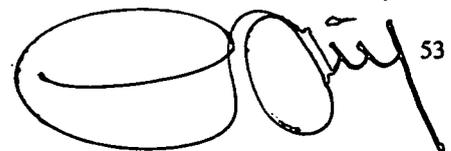
Cuando con sujeción a los términos y condiciones de esta disposición el (la) trabajador(a) acredite su ausencia a prestar el servicio, la Empresa le reportará como permiso no remunerado el día por el que presentó la "constancia de asistencia al servicio médico" y el día en que concurrió efectivamente 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



53

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.

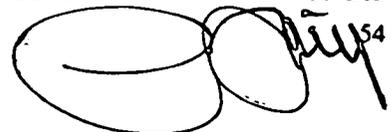
### 6.3 REUBICACIÓN

En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la EPS o de la ARP, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

### 3) MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE TRABAJADORES REUBICADOS:

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 handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name followed by the number 54.

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.

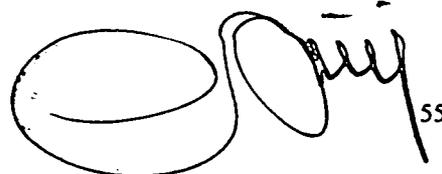
15. **PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A):** En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del 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.

16. **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.

## **7. DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS TEMAS SALARIALES.**

### **7.1 INCREMENTO SALARIAL:**

**Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a** Para el periodo 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%.-



55

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de 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:** Acuerdan las partes que el incremento en los 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.

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad.

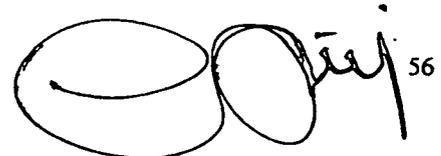
o

**PARAGRAFO DOS:** 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.

Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales, el salario mínimo convencional o de protección será de Veintiseis mil ochocientos setenta y nueve pesos con 79/100 ctvs. (\$26.879.79) diarios, jornada laboral de ocho (8) horas diarias, cuarenta y ocho (48) horas semanales.

## **7.2 APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL):**

1) Cuando la exportación de cajas de 42 ½ libras o el equivalente, cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea igual o inferior a 70 cajas por hectárea bisemana (70 cjs/ha/bisemana), sobre el área total de la finca, la empresa remunerará el contrato de caja integral, y las labores básicas de campo realizadas durante la correspondiente bisemana de acuerdo al número de cajas exportadas, con base en la primera escala de precios establecida en la tabla de producción.



56

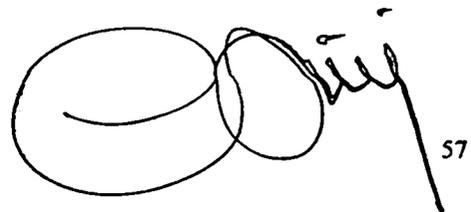
**2)** Cuando la exportación de cuarenta y dos y media libras (42 y ½) cajas de peso superior o inferior, sea superior a 70 cajas por hectárea ( 70 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a 80 cajas por hectárea bisemana ( 80 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, la empresa remunera el contrato de caja integral , y las labores básicas de campo realizadas durante la correspondiente bisemana de acuerdo al número de cajas exportadas, con base en la segunda escala de precios establecida en la tabla de producción.

**3)** Cuando la exportación de cajas de 42 ½ libras o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a 80 cajas por hectárea bisemana ( 80 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a 90 cajas por hectárea bisemana ( 90 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, la empresa remunera el contrato de caja integral y las labores básicas de campo realizadas durante la correspondiente bisemana de acuerdo al número de cajas exportadas, con base en la tercera escala de precios establecida en la tabla de producción.

**4)** Cuando la exportación de cajas de 42 ½ libras o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a 90 cajas por hectárea bisemana ( 90 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a 100 cajas por hectárea bisemana (100 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, la empresa remunera el contrato de caja integral, y las labores básicas de campo realizadas durante la correspondiente bisemana, de acuerdo al número de cajas exportada con base en la cuarta escala de precios establecida en la tabla de producción.

**5)** Cuando la exportación de cajas de 42 ½ libras o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a 100 cajas por hectárea bisemana ( 100 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a 110 cajas por hectárea bisemana ( 110 cjs/ha/bisemana ) sobre el área total de la finca, la empresa remunera el contrato de caja integral y las labores básica de campo realizadas durante la correspondiente bisemana, de acuerdo al número de cajas exportada, con base en la quinta escala de precios establecida en la tabla de producción.

**6)** Cuando la exportación de cajas de 42 ½ libras o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a 110 cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la empresa remunera el contrato de caja integral y las labores básicas de campo realizadas durante la correspondiente bisemana, de acuerdo al número cajas exportadas, con base a la sexta escala de precios establecida en la tabla de producción.



57

**PARAGRAFO UNO:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de Lunes a Domingo se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lbs.) o el equivalente a esta cuando se produzca cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lbs.). 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 cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lbs.) o el equivalente a esta cuando se produzca cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lbs.).

**PARAGRAFO DOS: TRANSITORIO** - Las partes acogerán el acuerdo que se celebre entre los representantes de la Empresas Bananeras, AUGURA y SINTRAINAGRO, reunidos en la Comisión de Verificación de los acuerdos Convencionales, sobre las áreas de la finca que se tendrán en cuenta para la liquidación de los salarios a destajo sujetos a la escala de producción.

**PARAGRAFO TRES:** Se descontara del área total de la finca el área de canales, canchas y carreteras para la división de la tabla de productividad en el contrato de caja integral y labores culturales.

### 7.3 NOTAS SOBRE LABORES CULTURALES BASICAS:

Los atrasos en embolse, amarre y deshoje imputables al Sindicato o al Trabajador se pagaran así:

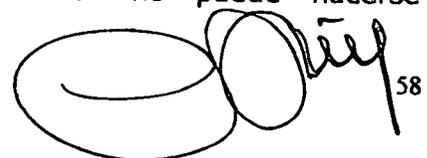
Primera semana de atraso	70%
Segunda semana de atraso	60%
Tercera semana de atraso	50%

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

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

En las fincas donde la labor de deshoje se encuentre pactada con ciclo de dos (2) vueltas semana, se convierte a un (1) vuelta por semana con los ajustes correspondientes.

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



58

Los valores unitarios promedios para el primer año de vigencia de la convención, para la labor de fumigación de canales, con ciclo de ocho (8) semanas son:

FUMIGACION DE CANALES (CICLO 8 SEMANAS)	UNIDAD D EPAGO
FUMIGACION CANAL PRIMARIO O MADRE VIEJA (DONDE EXISTA)	M.L/8 SEMANAS LIBRES
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	M.L/8 SEMANAS LIBRES
FUMIGACION CANAL TERCARIO	M.L/8 SEMANAS LIBRES

La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

La labor de cargue de cajas o ballet después de terminado el embarque se remunerará después del numero de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos.

#### 7.4 EMPAQUE PARA 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 20 Kg en el sesenta por ciento (60.00%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

#### 8. CAJA INTEGRAL EXPORTADA:

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 42 libras y media ( 42 ½ libras ) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets, y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte de 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 bolsas, garrucheros, baja bolsas, desfloradores, arregla equipos, baja vástagos, desmanadores gurvieros ( saneadores de fruta), voltiadores de corona, saca rechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, topadores-arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón ) y arrumadores. Por lo tanto para la adquisición del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Las fincas que tengan personal en labores permanentes dentro de la ejecución de la caja integral, y por fuera del contrato de caja integral, pueden incluirlas dentro del contrato de caja agregando al precio de la caja el valor de estas personas.

El cargue de cajas o pallets después de terminado el embarque se seguirá manejando y pagando como está en el texto convencional.

El total de las cajas exportadas de 42 ½ libras o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral ". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

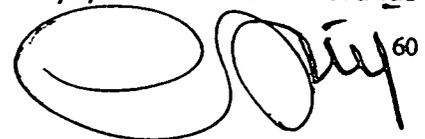
La distribución del número de personas que conformen la líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de corte y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

El contrato de 'Caja Integral "para tipos de empaque de 25 Kgs, 15 Kgs, 13 Kgs, etc, se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de 42 ½ libras por cada tipo de empaque.

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

### **8.1 EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL:**

Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Pettite, Minipack, "Tres libras (20 Kgs)", Ensayo, entre otras. Para las



fincas que tienen la caja especial con un único precio, sin discriminar el tipo de empaque, tendrán una tarifa para caja especial incrementada en **18%** sobre la caja 20 Kg.

**PARAGRAFO 1:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de Lunes a Domingo, se determinará por el número de cajas de 42 ½ libras o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 42 ½ libras. La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de Lunes a Domingo de la semana subsiguiente se determinará por el número de cajas de 42 ½ libras o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 42 ½ libras.

**PARAGRAFO 2:** 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.

**PARAGRAFO 3:** El barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo que participa en el empaque de la "Caja Integral ", teniendo la misma sanción económica en caso de rechazo de fruta y sus errores no son imputables a la empresa.

## **8.2 PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:**

En cumplimiento del parágrafo segundo, de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de Abril 9 de 1987, entre el sindicato SINTRAINAGRO y la Empresa se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho y diez horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

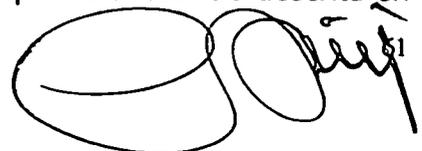
Así las cosas, en los precios de las labores al destajo aquí pactadas está incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho y diez horas.

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

- 1) Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas del rendimiento máximo para cada jornada de ocho o diez horas de trabajo.

2)

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 técnico de labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudantes" 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 asignan, la empresa de conformidad con el código sustantivo de trabajo, no acepta "ayudante" en ninguna de las labores.

3) La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de la 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 de 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 si mismo.

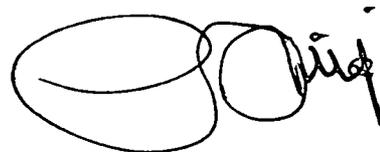
4) Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos.

5) La empresa 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.

6) La empresa estará 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 paga por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7) Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tiene 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.

8) Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger 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.



**9)** De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritor 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 para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito.

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.

**10)** Todas las labores de este manual técnico, se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que 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 empresa 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 empresa, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.

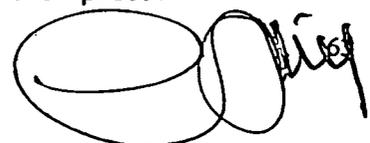
**11)** A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

**12)** 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, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

**13)** El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

**14)** La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada ocho semanas según lo programe la administración de la empresa.



**15) FUMIGACION DE CANALES:** Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémico, con una frecuencia de un ciclo cada ocho semanas libres. El precio pactado por unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según correspondan. El precio base para determinar el valor de éste contrato se estableció según el precio promedio del muestreo que realizó Augura en las empresas que actualmente hacen esta labor.

**16) La resiembra incluye:** La marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra del puyón mínimo de 1.5 mts.

**17)** Dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desvacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponda.

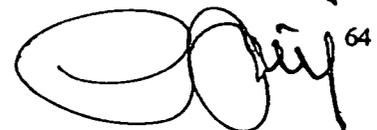
**18)** El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integra. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto repique de racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que estén sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenajes o cable vías.

**Corte, garrucha y arrume de boleja:** Este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumado en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

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

**20) Botada de Rechazo:** La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal. Según el criterio de la administración de cada finca.

**21)** La labor de protección integral de la fruta de campo tiene como objetivo el proteger el desarrollo óptimo del racimo, desde la bacota hasta la cosecha. Integra las labores de desvío de puyón, desvío de racimo, despunte necesario, el evitar el roce con nylon, sacudir brácteas y doblar hoja placenta, entre otros, entendiendo que algunas de estas

 64

labores se hacen como correctivo a las que corresponden a otras así: El despunte, al deshoje, el roce con nylon, al amarre; y el sacudir brácteas y doblar hoja placenta, al embolse.

**22) RESIEMBRA CON CABEZA DE TORO (en áreas de plantación):** Las partes han convenido un precio promedio de Un mil doscientos treinta y cuatro pesos con 18/100 Centavos m.l. (\$1.234.18). A este precio se le adiciona el incremento pactado para el segundo año de vigencia convencional.

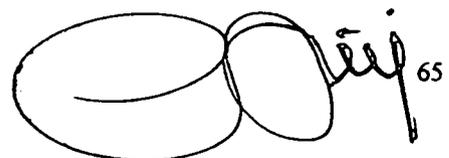
**PARAGRAFO UNO:** Este ajuste de precio no se aplica para las siembras con cabeza de toro en áreas amplias, para las cuales se mantendrá el precio que tengan pactadas.

**30) BOTADA DE RECHAZO:** 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 por esta labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.

En la finca en la cual la fruta sea recogida por "Bolajeros o Rechaceros se procederá de la siguiente forma:

Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida del rechazo por bolejeros o rechaceros, y esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la empresa a los cuales se les pagará de la siguiente manera : a) Cuando tengan 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 dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, 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 empresa es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.



Cuando en la empresa se utilice el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera: Se utilizará una persona para que realice la labor, cuya remuneración será igual al promedio día de lo devengado por un trabajador que participe en el contrato de caja integral. En el evento de que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, la remuneración será igual al salario promedio día

del embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional al número de horas de trabajo de la jornada correspondiente.

Remuneración de aplicación de Compost: Cuando en la empresa se efectúe la labor de aplicación en la plantación del producto resultante en el compostadero (compost), la remuneración será al destajo, con la misma asignación establecida convencionalmente para la aplicación de correctivos orgánicos (gallinaza, humus, otros).

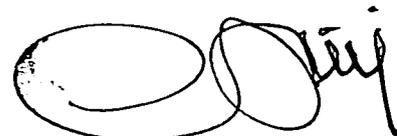
## **9. AREA NETA DE LA FINCA**

Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciario, y el área de los cable vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención.

### **9.1 MODIFICACION DE LAS AREAS:**

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, etc., 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, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

**PARAGRAFO UNO:** Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé 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

 66

comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el SINDICATO se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma.

Se procederá así: 1. 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; y 2. Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es na 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 los ingresos del trabajador que deba ser compensado con un mayor ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en labor sujeta a modificación.

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

## 9.2 SUSTENTACION DE LAS AREAS:

La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. En caso de existir 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 una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

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

**PARAGRAFO DOS:** La Convención Colectiva de Trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizarán en la forma establecida en el presente acuerdo convencional, sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa.

Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el



Manuel de Labores de Augura de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "MANUAL DE LABORES AUGURA" que hace parte de esta convención.

**PARAGRAFO TRES:** La Constitución Nacional, la Ley Laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo son los únicos estatutos legalmente válidos entre las partes y por ello los acogen íntegramente.

## **10. DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA.**

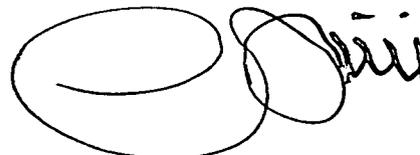
Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su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

Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada. Acordado en la presente convención.

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

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



68

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

- |             |                    |
|-------------|--------------------|
| CHICOPACK   | 6. PETITE          |
| BANACLUSTER | 7. MINIPACK        |
| CLUSTERBACK | 8. CHIQUITA JUNIOR |
| TURBANITA   | 9. TROPYPACK       |
| PICOLA      | 10. TRES LIBRAS    |

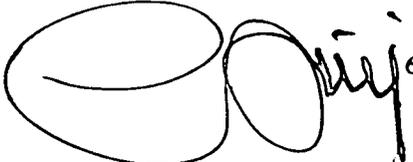
**PARÁGRAFO:** Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas y/o empresas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja tres libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.

#### 10.1 RECHAZO 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 causales 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 interpretara a favor de este y por tanto no se aplicara 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 este podrá ser sancionado.

**PARAGRAFO:** En caso de perdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: Accidentes el camión o falta de transporte oportuno y cuando por error



69

de la administración la fruta no reúna lo requisitos exigidos para la comercializadora en la orden de corte se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día.

## 11. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES

Cada una de las empresas comprometidas en la presente negociación conservarán 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 salario, tanto para el primer año, como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

### Auxilio de Aguinaldo:

A cada trabajador que el 20 de Diciembre de cada año estuviere laborando en la empresa y tuviere más de dos (2) meses de vinculación, se le pagará un aguinaldo así:

Para el primer año de vigencia (Diciembre de 2017): **\$148.962.00**

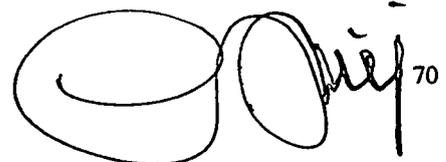
Tendrán derecho al auxilio de aguinaldo completo los trabajadores que hubiesen laborado todo el año. Los demás que no hubiesen laborado todo el año, tendrán derecho al aguinaldo proporcional al tiempo de servicio.

### Prima de Vacaciones:

El trabajador que salga a disfrutar de sus vacaciones, la empresa le reconocerá un auxilio así:

Para el primer año de vigencia: **\$157.281.00**

No obstante, cuando el contrato de trabajo termine, sin que el trabajador haya hecho uso de las vacaciones, dicho auxilio se pagará proporcionalmente a las vacaciones correspondientes en dinero.



70

**Auxilio de Maternidad:**

Cuando un trabajador tenga un hijo con su cónyuge o compañera permanente registrada en la empresa, ésta le otorgará un auxilio por una sola vez, así:

Si el nacimiento ocurre durante el primer Año de vigencia: **\$158.715.00**

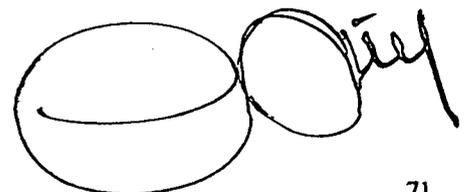
Para tener derecho a este auxilio será necesaria la presentación del registro civil de nacimiento o de la partida de bautismo dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento del hijo.

La licencia de maternidad y la licencia por paternidad se sujetaran a las previsiones sobre el numero de días establecidas en la denominada "Ley María", Ley 755 de 2002, y la retribución estará a cargo de la entidad promotora de salud EPS a que se encuentre afiliado el (la) trabajador (a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por los reglamentos del sistema de seguridad social.

**ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE MATERNIDAD:** Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

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.

**Auxilio de Escolaridad Primaria:**



La empresa pagará por cada hijo del trabajador que se encuentre estudiando un auxilio de escolaridad así:

Para Primaria primer año de vigencia : **\$31.717.00**

Este auxilio se pagará al trabajador, previa presentación del certificado actualizado de escolaridad expedido por el plantel educativo durante el mes de febrero de cada año.

**Auxilio por muerte del trabajador:**

La empresa pagará a los beneficiarios del seguro de vida del trabajador que fallezca estando a su servicio un auxilio así:

Si la muerte ocurre durante el primer año de vigencia: **\$793.562.00**

**Auxilio por muerte de un familiar:**

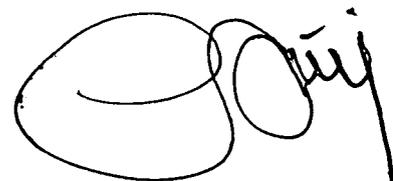
Cuando fallezca la esposa o compañera permanente, hijos, padres o hermanos menores del trabajador, la empresa dará al trabajador por una sola vez un auxilio así:

Si la muerte ocurre durante el primer año de vigencia: **\$235.220.00**

La Empresa le concederá al trabajador dos (2) días de permiso remunerado con el salario básico convencional si el hecho ocurre en la zona de Urabá, y seis (6) días de igual permiso si ocurre fuera de la región, con la misma remuneración.

Los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetaran a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2008, mediante la cual se adiciono el numeral 10 al Art. 57 del C. S. de T. y la retribución se hará con base en el salario básico convencional

**ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR:** Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

 72

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.

○ **Auxilio de anteojos:**

La Empresa, en caso de que el médico formule anteojos a los trabajadores, pagará un auxilio así:

Para el primer año de vigencia: **\$41.673.00**

**Auxilio para Casino:**

La Empresa auxiliará al casino de la finca mensualmente así:

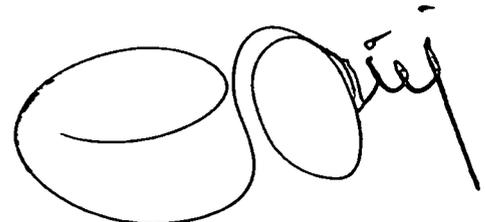
Para el primer año de vigencia: **\$80.427.00**

○ Este auxilio no crea ni genera relación laboral alguna entre la Empresa y el propietario o administrador del casino, quien es una persona independiente que presta un servicio lucrativo a los trabajadores.

**AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** Por cada año de vigencia convencional, la Empresa hará entrega de dicho auxilio al Comité Obrero Patronal de la finca, quienes tendrán bajo su responsabilidad destinar dicho dinero para la compra de los uniformes e implementos deportivos, para uso exclusivo de los trabajadores de la finca ROCALINA.

Para el primer año de vigencia: **\$1.423.540.00**

**Auxilio por matrimonio:**



A todo trabajador de la Empresa que contraiga matrimonio se le otorgará un auxilio así:

Para el primer año de vigencia: **\$152.343.00**

El trabajador deberá presentar el registro civil de matrimonio. Además, tendrá derecho a tres (3) días hábiles de permiso remunerado con el salario básico convencional.

○ **Auxilio de arrendamiento:**

Cuando el trabajador no posea vivienda propia y pague efectivamente arrendamiento, la empresa le pagará un auxilio así:

Para el primer año de vigencia **\$54.388.00**

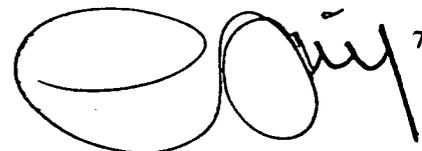
Para tener derecho a este auxilio, los trabajadores deberán presentar copia autenticada del contrato inicial de arrendamiento o su renovación anual. Si llegase a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario.

En caso de concurrencia de ambos conyugues como trabajadores de la finca, solo se pagará un auxilio.

○ **11.1 SERVICIO DE TRANSPORTE:**

Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

**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

 74

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.

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

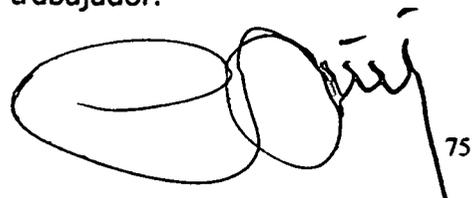
**PARÁGRAFO DOS:** Será función de la comisión de verificación convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente convención.

**PARÁGRAFO TRES:** Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o salida, y las fincas se encuentren retiradas de los cascos urbanos o corregimientos; el sindicato buscará con los empleadores, la metodología para el suministro de transporte.

**PARÁGRAFO CUATRO -NO INCIDENCIA SALARIAL-:** Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

**11.2 FALTANTES DE NOMINA:** Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo 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 este, todos los concepto salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a mas tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectúa 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 periodo, si a ello hubiere lugar, dentro de la misma semana ("Semana de no pago" o "Semana pobre"). De otra parte el empresario Debra garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

**11.3 COMPUTO DE TIEMPO DE VACIONES:**



75

El 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.

**ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE "PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE":**

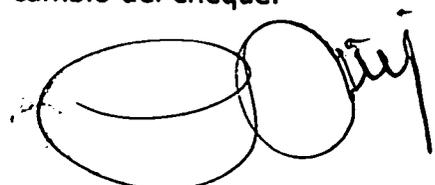
**PÁRAGRAFO:** Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiones ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

**11.4 PAGO CON TARJETAS DEBITO:**

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.

Quando el medio de pago consista en tarjetas debito 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 efectuara un préstamo para atender sus gastos inmediatos a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajadores la suma de dinero que se le hubiera prestado o este 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.

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

 76

SINTRAINAGRO y los empresarios bananeros efectuarán las gestiones conducentes con las entidades bancarias con asiento en Urabá, a fin de que se aumente el número de cajeros electrónicos en la Zona, en particular en los municipios de Carepa y Chigorodó, sin que ello comporte mayor cargo para el tarjeta-habiente.

**11.5 PARÁGRAFO DOS -CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS-:** Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

## **12. LABORES NUEVAS Y ENSAYOS**

**12.1 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:

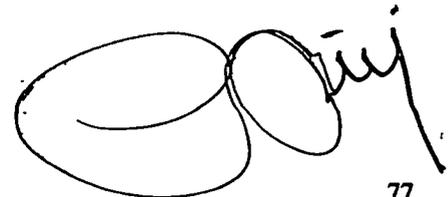
### **A- COLOCADA DE TACO**

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de **\$17.54** 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 PALIN**

#### **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 a 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 PALIN NO INCLUYE:**

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

**ACUERDO**

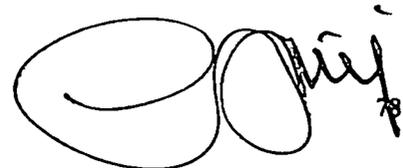
El ciclo pactado para esta labor es de ocho (8) semanas.

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, 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 PRIMERO:** 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.

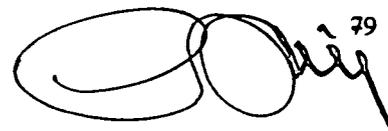
### **ACUERDOS SOBRE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN O MODIFICACION DE LABORES**

18. **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



79

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.

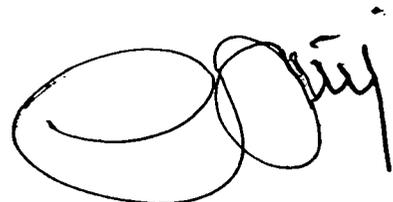
Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(s) empresa(s) podrá(n) contratar estudios técnicos con entidades competentes, con participación de personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.

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) actividad(es) 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.



80

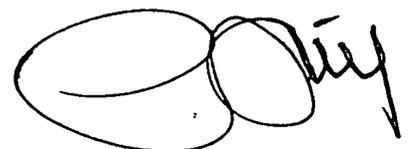
19. **COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-**: A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, 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:

1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.
2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.
3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores".
4. 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".



5. 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:

1) 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.

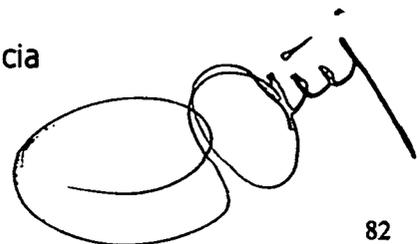
Durante este lapso de tiempo, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar en sub-comisiones la verificación y ajustes de las descripciones técnicas y de los rendimientos mínimos y máximos de la actividad.

2) 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.

3) 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	Descripción, rendimientos y precios unitarios
Al voleo dosificado	
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.

**20. 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- Qué 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.

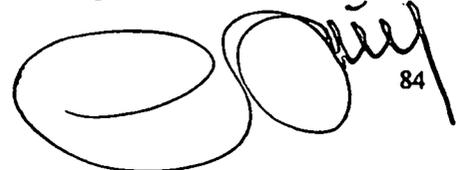
Momento de efectuarlo: En la época del año donde se presente mayor riesgo de maduración por factores ambientales o fitosanitarios.

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.



84

- 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.

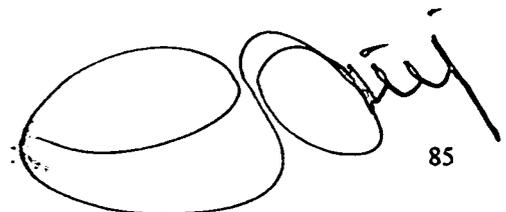
Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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.



85

**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 usar 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

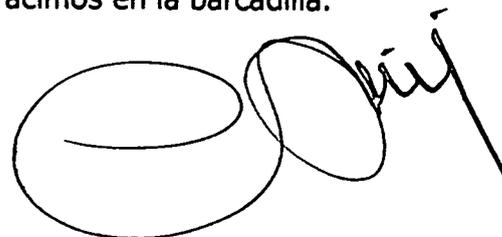
**Objeto:** Retirar el protector de racimo para el proceso de control de calidad en barcadilla.

**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.

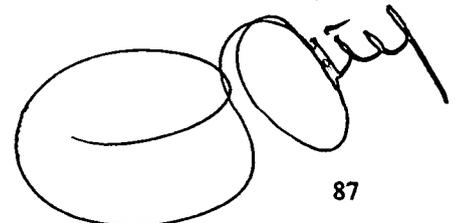
Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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.



88

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. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO-: Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora – labor completa-, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.

10. 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.

**12.4 INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS 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.

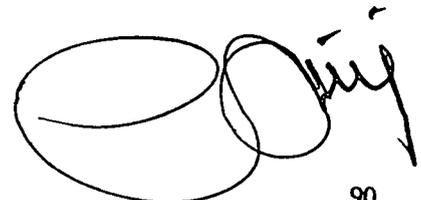
**12.5 ASEO EMPACADORA:** Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el período de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes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

**12.6 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 buscaran dirimir las y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

4) **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.

**12.7 CAJA INTEGRAL:** Como se tiene en las actuales convenciones colectivas existen tres tipos de cajas:

1. CAJA COMUN
2. CAJA ESPECIAL



### 3. CAJA MERCADO NACIONAL

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

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

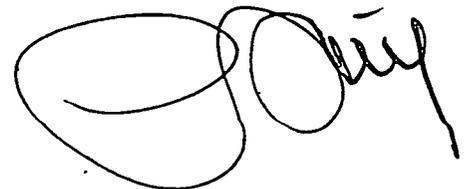
A partir de la firma de la nueva convención colectiva las siguientes cajas serán consideradas como especiales:

- **EMBARQUE FREDY (COLSIETE)**
- **EMBARQUE MONRRINSON**
- **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 a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consistente 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.

**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.

**PARAGRAFO:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas en 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.



**12.8 PEGA DE CAJAS:** La labor de pega de cajas 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 "Pega de Cajas" dentro de las actividades que hacen parte del contrato de "Caja Integral".

**12.9 ENGRASE DE CABLE VIAS:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor solo 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 estos en el marco de procedimiento transitorio establecido para labores nuevas pendientes de negociación.

### **13. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS**

#### **13.1 VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:**

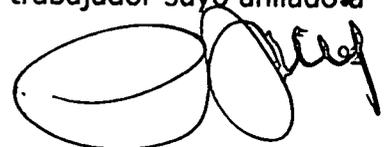
La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

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.

#### **5) AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN EN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO (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 disputó a la Empresa, y ésta aceptó 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.

**PARÁGRAFO:** 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.

### **13.3 CANASTA FAMILIAR DE URABA:**

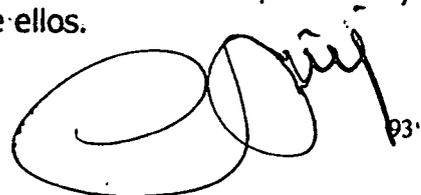
Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura y Sintrainagro gestionarán por una sola vez los recursos necesarios, ante los cuatro municipios del eje bananero de Uraba, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias fiscales 2009 a 2011, con destino a la financiación del estudio para construir los indicadores que permitan medir la variación en los costos de la canasta familiar en los cuatro (4) municipios de la zona bananera de Uraba.

En caso de que se presente algún faltante después de obtener las partidas requeridas para el estudio, Sintrainagro conseguirá el uno por ciento (1%) del total del estudio y el gremio bananero conseguirá los recursos faltantes, por una sola vez.

No obstante lo anterior, el Señor Presidente de la República, Dr. Alvaro Uribe Vélez, se comprometió con las partes contratantes a obtener la financiación del citado estudio a través y con recursos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

### **13.4 RENDIMIENTO LABORAL**

Los trabajadores de las fincas darán su máximo rendimiento en el trabajo, laborarán las horas extras y días feriados que la finca requiera para cumplir las cuotas de exportación y producción de la finca como si fueran propias de cada uno de ellos.



93

#### **14. FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMESTICA**

**14.1** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo el fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad domestica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial, sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de **\$2.055.171.00** por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

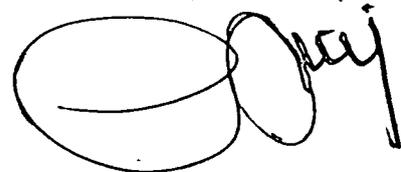
Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$300.000,00. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantías superior, el importe de estos préstamos serán imputados 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 1º:** 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 2º:** En el evento que por disposición de la ARP. o de la EPS. 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, ó 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 medicas 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.

El fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad domestica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial.



Se entiende por calamidad doméstica todo suceso repentino e imprevisible que afecte al trabajador y que requiera solución inmediata, como los siguientes casos:

Enfermedad grave o muerte de los padres, esposa o compañera permanente e hijos que hayan sido previamente inscritos en la empresa.

Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubiere sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.  
Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundación, incendio, etc.

#### **14.2 REQUISITOS PARA ADJUDICACION DEL PRESTAMO:**

Que el trabajador tenga una vinculación a la Empresa superior a dos (2) meses

Que el trabajador formule por escrito la solicitud del préstamo

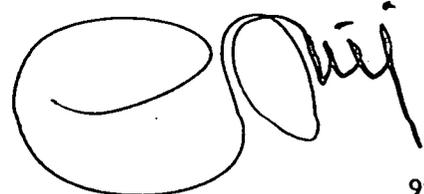
Autorización del trabajador a la empresa para efectuar los descuentos por nómina y para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.

#### **15. 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.



## **15.2 INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:**

**Conservarán su** vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2011-2013 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.

## **16. DERECHO A LA INFORMACION**

### **ADICIÓN A LAS DISPOSICIONES SOBRE DERECHO A LA INFORMACIÓN:**

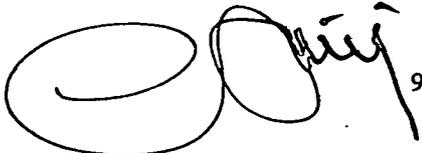
**PARÁGRAFO UNO:-** Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

**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 (2013-2015).-

### **INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:**

Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2011-2013 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



96

### **16.1 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.

### **16.2 COMITE DE PRODUCTIVIDAD.**

En coordinación de Augura y SINTRAINAGRO se creará un comité de productividad integrado por funcionarios de Augura, representantes del Sindicato, productores y propietarios, que se ocuparán de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisarán el Manual Técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

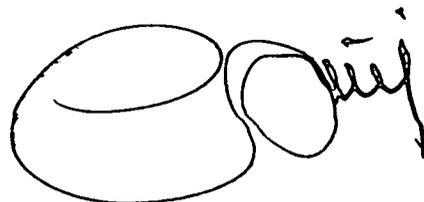
### **16.3 NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES.**

Todos los beneficios extralegales pactados en esta convención colectiva de trabajo, no constituyen salario ni factor para la liquidación de prestaciones sociales.

### **16.5 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



**PRODUCTORES BANANEROS:**

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.

JAVIER FRANCISCO RESTREPO G.

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR

EFRAÍN RODAS RAMÍREZ

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO

LUIS ALFONSO BRAVO R.

CARLOS MARIO RESTREPO B.

JOSÉ FERNANDO JARAMILLO V. CLAUDIA ARGOTE ROMERO

**POR SINTRAINAGRO:**

JO ADELA TORRES VALOY

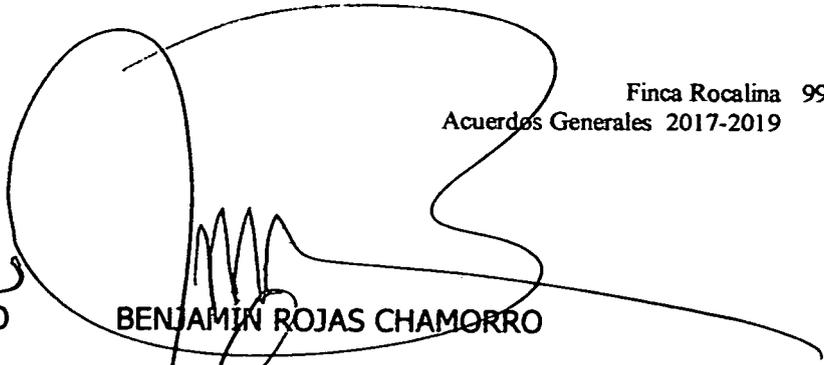
WILLIAM MOSQUERA A.

MEDARDO CUESTA QUEJADA

OMAR DE JESUS COGOLLO G.



JORGE ANDRES VARGAS BUENO



BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

DANIEL GUERRA OVIEDO



JOSE LUIS FLORES PAJARO



ESTEBAN GULFO ROMERO



OMAR CASARRUBIA BARBAS

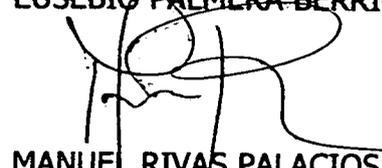


JESÚS ALGARÍN JIMENEZ

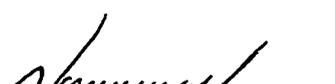


EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES



MANUEL RIVAS PALACIOS



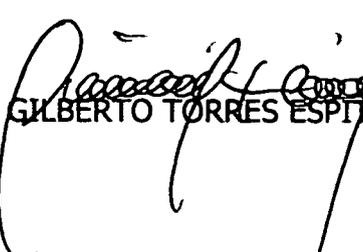
NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO



GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.



MANUEL FERLEY PATIÑO

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Oficina Especial de Urabá

RADICADO N° \_\_\_\_\_

APARTADO \_\_\_\_\_

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Correspondencia

APERTURA DE BOLSA DE CAMPO	BOLSA	25,53
ARREGLO DE BOLSA EMPAQUE	BOLSA	15,29
ASEO GRAL EMPACADORA (Incluye Tanques)	CONTRATO	38776,05
BOTAR RECHAZO CAJA EXPORTADA	CONTRATO	45,51
CARGUE DE CAJAS D.T.E.	CAJA	57,85
CARGUE de PALLETS D.T.E	CAJA	68,82
POSTURA DE TORRE CON ARREGLO MADERA	TORRE	1672,01
CARGUE O DESCARGUE Y ARRUME DE FERTILIZANTES	BTO	206,72
CACIQUEO	HECTAREA	27744,95
CONSTRUCCION DE PUENTE	UNIDAD	10336,64
CORTE BOLEJA para PUY, COL, PIT	UNIDAD	387,64
BAJADA Y ARUMADA DE BOLEJA	UNIDAD	64,33
CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON	UNIDAD	12,31
ENGRASE DE CABLES toda la Finca	FINCA	29697,66
GARRUCHADA DE BOLEJA	UNIDAD	206,70
LAVADA Y ENGRASE DE GARRUCHAS	DIA	25858,07
RECOLECCION NYLON DE COSECHA	UNIDAD	34,28
RESIEMBRA DE MATAS	UNIDAD	667,24
PEGADA DE CAJAS	UNIDAD	53,63
CARGUE Y DESCARGUE DE TORRES	UNIDAD	77,13
CARGUE Y DESCARGUE DE TABLONES	UNIDAD	171,48
CARGUE Y DESCARGUE DE ESTIBAS	UNIDAD	190,61
CONSTRUCCION DE ESCALERAS	UNIDAD	9860,59
MEZCLA DE ABONO	BTO	854,96
PICADA DE NYLON	UNIDAD	12,51
CABLERO	HORA	4149,53
RESIEMBRA CABEZA DE TORO	UNIDAD	1024,58
BOTADA ENCAMELONADA DE BASTAGOS	UNIDAD	51,98
BASICO CONVENCIONAL	UNIDAD	3359,98

LISTA DE PRECIOS ROCALINA 2017 2018,

2017-2018

NOMBRE LA LABOR

GRUPO 1 - PLANTACION

AMARRE 1 Vuelta Semanal	HECTAREA	7629,68
REAMARRE 1 Vuelta Semanal	HECTAREA	2732,66
DESHOJE 1 Vuelta Semanal	HECTAREA	3628,15
DESMACHE Cada 6 Semanas	HECTAREA	7695,20
EMBOLSE 2 Vueltas Semanal	HECTAREA	4831,66
FERTILIZACION Bultos de 50 Kilos	BULTO	5840,27
FUMIGACION 6 Semanas Libres	HECTAREA	2868,34
PROTECCION FRUTA/RACIMO	HECTAREA	2806,20
DEFLORE CAMPO	HECTAREA	3084,97
GUANTELETE	RACIMO	187,99

GRUPO 2 - PROCESO

CAJA 20 K A GRANEL COMUN	CAJA	1455,74
CAJA 20 K A GRANEL ESPECIAL	CAJA	1569,01
CAJA 20 K AL VACIO	CAJA	1312,13
EMBARQUE NACIONAL	CAJA	873,48
CAJA 13 K A GRANEL COMUN	CAJA	946,21
EMBARQUE OPEN TOP	CAJA	1486,76

GRUPO 3 - CANALES

LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	168,02
LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	168,02
LIMPIA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	83,87
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	37,12
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	29,87
FUMIGACION CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	21,36
RECAVA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	895,77
RECAVA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	895,77
RECAVA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	586,18
RECAVA DE CUNETAS 0,80 a 1 mts.	MT/LINEAL	437,26
CONSTRUCCION DE SUPERFICIALES	MT/LINEAL	391,17
CONSTRUCCION DE CUENTAS 2 PALADAS	MT/LINEAL	1167,32
CONSTRUCCION DE BOQUETES	MT/LINEAL	8338,38

GRUPO 4 - GENERALES

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Oficina Especial de Urabá

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA  
9:32 am

CORRESPONDENCIA

REGISTRADO N° 1382  
ASERTADO 29 NOV 2017

