Agrochiguiros S.A.S

NIT.890.929.809-9

Medellín, 23 de Junio de 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. 08360
MEDELLIN
HORA: 23 JUN 2017
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA 11:07
Correspondencia

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Medellín
E.S.M.

Asunto: remisión denuncia de la convención colectiva

Señores Ministerio de Trabajo:

Les estamos remitiendo la denuncia de la convención colectiva de trabajo, por parte de la empresa **AGROCHIGUIROS S.A.S.**, de las relaciones colectivas con el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA SINTRAINAGRO.**

Allegamos a ustedes dicho documento (4 folios) para lo de su competencia.

Cordialmente,

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)
Carmelina Perez de O.
CEDULA No. 24948800
T.P. No.
FECHA: 23 JUN 2017 HORA: 11:00 a.m.
FUNCIONARIO:

RICARDO ALBERTO HARRY HOYOS
Representante Legal Suplente
AGROCHIGUIROS S.A.S.

Calle 34 43-66. Centro Cial. Sandiego, Bloque Norte-Oficina 238
PBX. 444 65 90 Ext. 107 Fax. Ext. 116
Email.juridica@agrochiguiros.com

MINTRABAJO

No. Radicado 11EI2018332100000000006
Fecha 2018-01-02 09:46:50 am
Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 1

COR11EI2018332100000000006

72 folios

AGROCHIGUIROS S.A.S
CONVENCION COLECTIVA 2017- 2019

SINTRAINAGRO

Agrochiguiros S.A.S

FINCA CHAMBACU UNO Y DOS

COD = 1926

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO.....1

DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN......3

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL......3

PRIMERA PARTE. ASPECTOS NORMATIVOS.....5

CAPÍTULO PRIMERO. RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES.....5

CAPÍTULO SEGUNDO. PERMISOS SINDICALES.....6

CAPÍTULO TERCERO. AUXILIOS A SINTRAINAGRO.....9

CAPÍTULO CUARTO. COMITÉ OBRERO PATRONAL Y ESTABILIDAD.....11

CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.....16

CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN.....25

SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.....26

CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS.....26

CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.....54

CAPÍTULO TERCERO. FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES.....62

CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....69

CAPÍTULO QUINTO. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES.....83

CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES VARIAS.....85

Agrochiguiros S.A.S
NIT.890.929.809-9

Medellín, 14 de septiembre de 2017

Señores
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INSUSTRIA AGROPECUARIA – SINTRAINAGRO

Asunto: autorización de descuento Aporte Sindical

Debido a que AGROCHIGUIROS S.A.S., fincas PARAISO 1 y 2, CHAMBACU 1 y 2, ESPERANZA, CANTARRANA Y EL REINO, se ha retirado en su condición de exportador de C.I BANACOL S.A, se compromete a girar directamente el descuento a favor de SINTRAINAGRO, NIT 860.050.143, por un valor de diez y seis pesos ($16) semanales por cada caja de banano exportada equivalente a 20 kilos o proporcional, adicionalmente a adjuntar la liquidación de embarque de la C.I. que certifique el volumen de cajas a exportar.

Atentamente,

RICARDO HARRY HOYOS
Representante Legal

Calle 34 43-66. Centro Cial. Sandiego, Bloque Norte-Oficina 238
PBX. 444 65 90 Ext. 107 Fax. Ext. 116
Email.juridica@agrochiguiros.com

Agrochiguiros S.A.S
NIT.890.929.809-9

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA "AGROCHIGUIROS S.A.S." (FINCAS CHAMBACÚ UNO Y CHAMBACÚ DOS) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del Hotel Selina, el día 05 de agosto de 2017, entre los negociadores en representación de los empresarios bananeros de Urabá, vinculados a la presente negociación, de una parte, y los negociadores en representación de Sintrainagro, de otra parte, se han celebrado los siguientes acuerdos y sus respectivas aclaraciones y adiciones que se elevarán a Convención Colectiva de Trabajo, entre la Empresa **AGROCHIGUIROS S.A.S.**, Fincas **"CHAMBACÚ UNO Y CHAMBACÚ DOS"**, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria **SINTRAINAGRO**.

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

PREÁMBULO.

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de 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, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral solo 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 acuerdos 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 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 solo 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 vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

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 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.

DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN.

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

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

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

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

SANCIONES. En el evento de que el sindicato considere que una empresa ha violado la Convención Colectiva de Trabajo en su sistema de contratación, éste 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.

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

REUNIONES. La Comisión de Veeduría y Seguimiento Convencional se reunirá en forma ordinaria dentro los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. Dentro del término señalado cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la comisión de que se trata. En forma extraordinaria la Comisión de Veeduría Convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes.

PRIMERA PARTE. ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO PRIMERO. RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio 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 Sintrainagro

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

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

PARÁGRAFO DOS. Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3.500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

ARTÍCULO 2. GARANTÍAS SINDICALES.

En desarrollo del contenido del preámbulo de la Convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

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

en los términos consagrados en la ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

PARÁGRAFO UNO. Las empresas respetarán el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente Convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO DOS. En las relaciones laborales sólo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia, es compromiso de la empresa y trabajadores velar porque en las relaciones laborales no intervengan actores distintos a los señalados en la constitución nacional, la ley y la Convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO. PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 3. PERMISO PARA LA COMISIÓN OBRERA.

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

HECTÁREAS	No. DE PERMISOS
0 A 70	1 DIA POR SEMANA
MAS DE 70	2 DIAS 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, ni serán acumulables de una semana a otra

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

PARÁGRAFO DOS. 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 descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y

pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

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

ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

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

HECTÁREAS	DÍAS
0 – 60	26 días por año
61 – 80	29 días por año
81 – 100	35 días por año
101 – 140	40 días por año
Más de 141	42 días por 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 más de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

Para la utilización de estos permisos, el Sindicato deberá solicitarlos 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 a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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

ARTÍCULO 5. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ.

La empresa en sus fincas concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó, y de la Junta Directiva Nacional de **SINTRAINAGRO**, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

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

ARTÍCULO 6. PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

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. 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.

CAPÍTULO TERCERO. AUXILIOS A SINTRAINAGRO

ARTÍCULO 7. AUXILIO ÚNICO A SINTRAINAGRO.

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

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2017-2019, 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 UNO. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2017-2019 Sintrainagro deberá destinar del Auxilio Sindical al menos tres pesos ($3) por cada 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.

En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios sobre la obligatoriedad de continuar con la afiliación al Sistema Pensional durante la suspensión del contrato de trabajo; que el sistema salarial es a destajo o por unidad de obra; que las características y particularidades de la licencia otorgada Convencionalmente a los miembros de la Junta Nacional y Juntas Seccionales son las de ser permanente, indefinido y no remunerado, ratifican las partes el acuerdo en el sentido que el Ingreso Base de Cotización al sistema general de pensiones, en los términos exigidos por la normatividad vigente en cada momento, es equivalente al salario mínimo legal vigente.

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

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

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

ARTÍCULO 8. 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 y las retenciones realizadas.

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

trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

PARÁGRAFO DOS. La empresa efectuará al trabajador los descuentos legales y convencionales: aportes al sistema de seguridad social integral, descuentos sindicales, créditos contraídos con cooperativas y fondos de empleados legalmente constituidos a los que se encuentre afiliado el trabajador, aportes y deducciones para el fondo de empleados debidamente constituidos al que el trabajador se encuentre afiliado, préstamos de calamidad doméstica, préstamo otorgados por el fondo de vivienda y consumos de salón comedor o alimentación.

PARÁGRAFO 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, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento, no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical.

CAPÍTULO CUARTO. COMITÉ OBRERO PATRONAL Y ESTABILIDAD

ARTÍCULO 9. 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 (02) representantes de la empresa y dos (02) 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:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.

3. 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.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en la calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que haga la empresa a los trabajadores.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

PARÁGRAFO DOS. En el evento en que la empresa cite a reuniones a los miembros del comité obrero, éstas no serán confundidas ni sumadas como permiso sindical para comité obrero – patronal.

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.

En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos:

a) Debido proceso, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la Convención Colectiva.
b) La proporcionalidad de la sanción, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del decreto 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 descargos fuere un miembro del comité obrero patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

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

5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.

7. Si escuchados los descargos la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.

8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo, y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente solo el recurso de apelación.

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

   Cuando 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 la que se informó sobre la decisión adoptada respecto del recurso de reposición.

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

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

12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO UNO. La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, 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 la sanción.

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

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

CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN.

Para las actividades normales o permanentes de la finca los contratos de trabajo se celebran 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, 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 que 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 las condiciones de la contratación.

PARÁGRAFO TRES. En caso de 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 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 parágrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

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

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

PARÁGRAFO CINCO. 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.

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 SEIS: 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 SIETE: 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.

ARTÍCULO 12. JORNADA DE TRABAJO. Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

Las especificaciones de la jornada de trabajo serán las siguientes.

1. **Trabajo a Destajo.** Las labores previstas en la correspondiente tabla de labores se efectuará a destajo o por unidad de obra, la misma que resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de diez (10) horas diarias de lunes a jueves y de Ocho (8) diarias el viernes para un total de Cuarenta y Ocho (48) horas semanales, por el precio convenido por cada unidad.
2. Conviene las partes que la jornada laboral ordinaria de Cuarenta y Ocho horas semanales se llevara a efecto de lunes a viernes, ambos días incluidos.

De Lunes a Jueves	Mañana 6:00 am a 8:00 am
	Tarde día 8:30 a 12: 00 m
	Tarde 1:00 pm a 5:30 pm
Viernes	Mañana 6:00 am a 8:00 am
	Tarde día 8:30 a 12: 00 m
	Tarde 1:00 pm a 3:30 pm

TRABAJO EN DÍAS SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVOS QUE HAYA EMBARQUE. Dado el objeto social de la Empresa AGROCHIGUIROS S.A.S., se contrae a la producción del banano para exportación y este es un producto esencialmente perecedero, se acuerda por las partes que en los días sábados, domingos o festivos que la sociedad comercializadora le programe un embarque a la finca, o se requiera aseo de empacadora, botar rechazo, y vástagos y los trabajadores ya hubieran cumplido el día viernes con la jornada laboral ordinaria de Cuarenta y Ocho (48) horas semanales, el patrono podrá citar a laborar a los trabajadores de la finca para cumplir con el pedido de fruta, los cuales serán remunerados teniendo en cuenta los recargos legales y convencionales.

Todo en razón de las circunstancias muy conocidas en la actividad bananera nacional, de la necesidad de cumplir con los cupos asignados por las compañías comercializadoras y evacuar los pedidos de fruta en el tiempo asignado, sin exceder los límites establecidos en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, y teniendo en cuenta los horarios establecidos en el artículo 22 de este reglamento.

El horario fijado en este artículo podrá ser variado por el Empleador, previa aprobación del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 13. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL.

Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente Convención Colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones

legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o 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 efectúados 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 ocurriere, informará a la respectiva subdirectiva 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 CINCO. A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la Convención Colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEIS. A fin de dar mayor claridad y trasparencia con relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la causación y pago de éstos se

regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.
b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.

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.

ARTÍCULO 14. SISTEMA DE CONTRATACIÓN 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" la Empresa podrá celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, 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" la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo.

ARTÍCULO 15. NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO.

No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

En desarrollo de los principios 11 y 13 del preámbulo de los Acuerdos Generales convenidos por las partes, cuando se presenten vacantes en las fincas que por razones de habilidad y destreza puedan ser ocupadas por mujeres o por varones mayores de cuarenta años, éstos se preferirán para ser contratados, para de

manera progresiva aumentar el número de mujeres y de varones mayores de cuarenta años vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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

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

PARÁGRO DOS. Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, el Sena y las fundaciones sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las Empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de La Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este acuerdo.

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

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

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

ARTÍCULO 16. 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.

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.

PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DIAS SÁBADOS. Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado o no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concretará la solución con Sintrainagro.

ARTÍCULO 17. LIBRETA MILITAR.

No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan. El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

ARTÍCULO 18. 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 las fincas o que lo solicite en vigencia del mismo.

ARTÍCULO 19. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990.

En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

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

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

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

PARÁGRAFO TRES. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2017-2019, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

ARTÍCULO 20. 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 en corte y empaque 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 diario 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.

CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 21. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

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

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

PARAGRAFO. No obstarte to dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, el incremento para los salarios y las prestaciones extralegales se aplicarán a partir del día 08 de agosto de 2017.

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

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

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

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.

SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS

ARTÍCULO 22. DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS TEMAS SALARIALES.

INCREMENTO SALARIAL. Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2017-2019), comprendido entre el día 08 de agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores. (Grupo I — Caja Integral = 45%; Grupo II —Labores Culturales- = 32%•: Grupo III —Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV — labores Varias-. 15%.)

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo 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 empezara a aplicarse a partir del día 08 de agosto de 2017.

APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA. En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada -20 kilos- sea igual o inferior a mil doscientos cincuenta pesos ($1.250), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicarán de manera lineal.

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada -20 kilos- sea superior a mil doscientos cincuenta pesos ($1.250) se podrá acordar al momento del vaciado de la Convención la aplicación ponderada del incremento salarial, con el propósito de ajustar estos valores a los promedios generales de la zona de Urabá, o acordar con Sintrainagro fórmulas que permitan ajustar estos valores a los mismos promedios generales y los mecanismos de compensación de estos ajustes.

ARTÍCULO 23. DETERMINACIÓN DE LAS CAJAS EXPORTADAS.

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 1/2lbs) o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs). 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 1/2 lb) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2lbs).

ARTÍCULO 24. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL.

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallet, y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas o matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacarechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores y auxiliares de cartonera (mete base o

alimentador de cartón). Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) 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 las líneas de empaques, 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.

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".

CAJAS DE PESO SUPERIOR O INFERIOR A CUARENTA Y DOS Y MEDIA LIBRAS (20 KILOS). El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos superiores o inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) para cada tipo de empaque.

CAJA TRES LIBRAS Y OTROS EMBARQUES ESPECIALES.

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

- CAJA COMÚN
- CAJA ESPECIAL
- CAJA MERCADO NACIONAL

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

- EMBARQUE FREDY (COLSIETE)
- EMBARQUE MORRINSON
- EMBARQUE PETITE O DEDO SUELTO (SINGLE)
- EMBARQUE DOLFI
- EMBARQUE DARIEN 3 LIBRAS
- EMBARQUE 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, consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumple con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad.

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

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

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

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

Para las cajas especiales paletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20 kilos paletizada sean superiores al 28,01%, se incrementarán en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20 kilos paletizada.

El procedimiento antes descrito se seguirá efectuando con miras a establecer, en lo posible, diferencias del 18% entre las cajas comunes 20 kilos paletizada y caja especial

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 las causas o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto", se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al

trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la Convención Colectiva y éste podrá ser sancionado.

PARÁGRAFO. 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.

FORMA DE REMUNERACION DE LABORES ATRASADAS.

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

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

1. Los atrasos en estas labores imputables al Patrón se pagarán al (100%), del valor unitario pactado para la labor.
2. En las labores de desmache y fumigación de malezas se pagará la proporción por cada semana del ciclo.
3. Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo, no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.
4. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.
5. En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS. 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 de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) 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 "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una

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

4. 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 finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
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 pagará 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 tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
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 suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito; En consecuencia, el patrono 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 cien por cien, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y 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 y sin perjuicio de dar por terminado su contrato de trabajo.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moco, 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. 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 8 semanas según lo programe la administración de la empresa.
14. 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 desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.
15. El repique de la mata cosechada está incluido dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de bolea en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están 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 drenaje o cable-vías.
16. A fin de evitar iniquidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
17. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca.
18. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "MANUAL TÉCNICO", cuanto éste quede revisado y aprobado entre las partes y haga parte de la Convención Colectiva de Trabajo.
19. La construcción de escaleras incluye el corte y transporte de la guadua.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO TRES. Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa.

PARÁGRAFO CUATRO. 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.

PARÁGRAFO CINCO. La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos elaborados por **SADEC** en junio de 1998; según las especificaciones establecidas en la tabla que se anexa al final de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que forma parte integrante de ésta. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante del sindicato y uno 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.

PARÁGRAFO SEIS. 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 ambientales, área de canales primarios, secundarios y terciarios, y área de cable-vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención. Si por algún motivo las áreas netas o brutas de las fincas 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.

RENDIMIENTO MÁXIMO PARA LAS LABORES. En cumplimiento del parágrafo 2º de la Estabilidad, contenido en los Acuerdos de Bogotá de abril 09 de 1987, entre el sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

Quedan vigentes los rendimientos máximos y mínimos que se tengan expresamente establecidos en la finca y, en ningún caso se podrán reducir los rendimientos máximos y mínimos pactados, en caso de incumplimiento de esta norma se reportará ésta a la comisión de Veeduría Convencional para que se evalúe el reclamo presentado.

COMITÉ 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 ocupará de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a

destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas.

Además, revisará el MANUAL TÉCNICO para realizar las modificaciones que sean del caso.

NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES.

LIMPIA DE CANALES: La limpia de canales, primarios, 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 (8) semanas según lo programe la administración de la Empresa.

FUMIGACIÓN DE CANALES: Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistemáticos, con una frecuencia de un ciclo cada (8) semanas libres. El precio por la unidad (Metro Lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados 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 viejas y caños según corresponda, el precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó Augura en las fincas que actualmente hacen labor.

RESIEMBRA Y PLANTACIÓN: La resiembra incluye la selección de la semilla (Tener en cuenta calidad, vigor y variedad) la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte de la semilla al sitio de resiembra, la ahoyada, tapada y amarre de la parte superior de la sepa con el mismo material, aplicación de activador de (Fertilizantes químicos u orgánicos) y la siembra, sea cual fuere el material llámese puyón, cabeza de toro o meristemo, la altura promedio de la sepa a resembrar será de 1.50 a 1.80 metros, y un hueco de una profundidad de 30-40, en los casos en que la estaquillada la realiza una persona diferente al resembrado esta le será pagada por separado.

EMBOLSE: Dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, el nudo o amarre de la parte inferior de la bolsa, él desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada uno de los racimos.

El embolsado debe retornar al almacén los tarros y bolsas plásticas no utilizadas o que sirven como recipientes de los productos utilizados.

REPIQUE DE MATAS COSECHADAS: El repique de la mata cosechada incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. En esta labor se debe retirar el nylon, repicar las hojas y el pseudotallo y colocarlas en forma de calles de que no tapen los puyones y no afecten los programas de fertilización. Debe evitarse reventar pitas que están 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 drenaje o cable vías.

REPIQUE DE BOLEJA O MATAS CAÍDAS POR VIENTO: El repique de boleja o matas caídas por viento en el campo incluye tanto el repique del racimo el de la mata. En ambos casos labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están 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 drenaje o caballerías, dicha labor se pagará por hectárea neta. Las personas asignadas a esta labor, deberán recoger la parte de la bolsa que está pintada para poder descontar de los inventarios y en caso de matas sin parir se debe coordinar con la administración los medios para hacerlo.

CORTE DE BOLEJA PUESTA EN EMPACADORA: 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 arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

La cuadrilla de corte de boleja estará integrada por una puya dos colas y un empinador.

FUMIGACIÓN PARCHEO PLANTACIÓN: Se aplicará en áreas de malezas de hoja ancha y cualquier otra que pueda afectar el cultivo, se tendrá el máximo cuidado de no afectar las coberturas vegetales, ya que es la única razón de no fumigar todo el lote.

PELADA, TRANSPORTE Y REGADA DE VÁSTAGOS: En el precio definido para labor se incluye el transporte, la pelada, el retiro de nylon y bolsa, el repique de la espuela, la regada en esterilla en las calles hasta el fondo del lote. Cuando los vástagos sean procesados y picados con máquina picadora se aplicará alrededor del puyón, esta labor deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de la finca.

PICADA Y REGADA DE VÁSTAGOS Y RECHAZO: La regada se hará alrededor de la planta o sectores que tengan problemas de textura de suelo, expandido o regado por capas con una altura máxima de 07 a 10 centímetros, de igual forma se rociará con productos químicos para acelerar su descomposición y tener un mejor aprovechamiento.

BOTADA DE RECHAZO POR CAJA ELABORADA: El precio pactado por la unidad de obra se multiplicará por el número de cajas elaboradas equivalente 20 kilos, durante un embarque
(cuando sólo haya un embarque en la semana), o por el total de cajas elaboradas equivalente 20 kilos después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectiva, esta labor se remunerará bajo los siguientes parámetros:

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

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

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

a.) Cuando tengan que botar el rechazo de un (01) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

b.) Cuando tengan que botar rechazo de dos (02) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

c.) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (03) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

d.) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por cien (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

3. Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el sistema de carretillas para el transporte de rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera:

a) Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor.

b) Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (02) personas para que realicen esta labor.

c) Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (03) personas para que realicen esta labor.

d) En los días que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se les remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (08) o diez (10) horas.

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

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

HÉRCULES: En la labor el operario Tamara un trinche (tenedor) de 4 chuzos de 24 centímetros de largo y arará el área del puyón removiendo el suelo, permitiendo de forma suministrarle oxígeno facilidad para el suministro de fertilizantes químico u orgánico y sacada del nylon. Debe tener el máximo cuidado de no lesionar la "cepa" o tronco de la planta madre.

CASIQUEO: En la labor el operario con un palo o manualmente recogerá los desechos de cosecha y los que hubiere en el momento, en un radio de 50 centímetros alrededor de la unidad de producción, y los amontonará de la forma que el área de los puyones permanezca libre, ayudando con que el área mencionada tenga la posibilidad de caminar sin tantos obstáculos.

ASEO EMPACADORA: En el precio definido para la labor se incluye el aseo de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa o deprimido para paletizado, los canales de desagüe, los tanques, las almohadillas, las básculas, los delantales, los transportadores, las cortinas, las bandejas.

Esta labor se realizará una sola vez por semana después de finalizar los embarques de fruta realizados durante la correspondiente semana.

La labor de aseo de empacadora deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de la finca, se asignará el número de personas necesario.

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.

ASEO PREELIMINAR: Labor consiste en asear la empacadora los días que se tenga embarque, incluye en recoger toda suciedad basura, plásticos, nylon, rechazo, vástagos, y todo lo que pueda dañar la apariencia de la misma.

CARGUE DE CAJAS Y PALLET DESPUÉS DE EMBARQUE: Los precios unitarios definidos en la presente Convención sólo se reconocerán cuando el cargue deba efectuarse una hora (1) después de finalizado el respectivo embarque del día.

PEGADA DE CAJAS: La Empresa dispondrá de una persona encargada del manejo de la cartonera para el pegado de las cajas y deberá mantener en orden y aseo dicho lugar.

ENSAYO DE EMPAQUE CAJA OPEN TOP: Las partes han convenido un ensayo, por un término de un mes, contado a partir de la firma de los acuerdos convencionales, consistente en lo siguiente: a) La Empresa pagará entre una y doscientas cincuenta (250) cajas open top, 0.5 hombre, al promedio de embarque del día; b) entre doscientas cincuenta y una (251) cajas de open top y quinientas (500) cajas de open top, pagará un (1) hombre al promedio de embarque del día; y c) mayor de quinientas (+500) cajas de open top, la Empresa pagará dos (2) hombres al promedio de embarque del día.

EMPAQUE CAJA 60/40: Por cada mil cajas de empaque, la Empresa pondrá dos (2) personas al promedio de embarque del día (uno en el empaque y en la armada de cajas).
El empaque denominado ecuatoriano queda pendiente para su evaluación, el de empaque denominado selecta, queda pendiente para su evaluación.

FERTILIZACIÓN CON O SIN CASIQUEO: La Empresa tiene plena libertad de efectuar esta labor de acuerdo a la programación, necesidades y presupuesto.

RECOLECCIÓN DE NYLON LIMPIO O ENTERRADO: La Empresa dispondrá de acuerdo a su presupuesto del personal necesario para recoger el nylon limpio o enterrado el cual será pesado y recibido por el personal administrativo de la finca.

FERTILIZACIÓN SÓLIDA: 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 en semicírculos con el medidor alrededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación con el pie, el producto se debe racionalizar y dar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación, al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor, se debe evitar regar el producto sobre hojas y plásticos o cualquier otro elemento que impida un mejor aprovechamiento del producto aplicado, en el sitio que se ubique en el cable vía para el llenado de los baldes se debe colocar en el piso un

elemento plástico que cubra el área necesaria para evitar que se pierda el producto por derrame al hacer el llenado de los recipientes.

FERTILIZACIÓN LÍQUIDA: El contrato de fertilización incluye: la llenada de los galones el transporte al sitio donde se va a aplicar y la regada en semicírculos con el medidor alrededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación con el pie, el producto se debe racionalizar y dar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación, al pie de los puyones, la unidad de pago será por hectárea neta.

FERTILIZACIÓN FOLIAR: El contrato de la fertilización foliar incluye: la preparación de la mezcla, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la fertilización foliar se debe hacer principalmente en los puyones, matas jóvenes y próximas a parir, la unidad de pago será por hectárea neta.

FERTILIZACIÓN CON ENMIENDAS QUÍMICAS O ORGÁNICAS: El contrato de fertilización con cal o enmiendas 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 en semicírculos con el medidor alrededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación con el pie, el producto se debe racionalizar y dar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación, al pie de los puyones.

En el sitio que se ubique en el cable vía para el llenado de los baldes se debe colocar en el piso un elemento plástico que cubra el área necesaria para evitar que se pierda el producto por derrame al hacer el llenado de los recipientes.

DESMACHE: Mantener una población constante, una buena distribución de la plantación que permita la penetración adecuada de luz solar y un buen balance generacional, evitando competencia por luz y nutrientes.

DESMACHE CON PALÍN: Esta labor fue pactada con representantes del Sindicato, representantes de la empresa y de los trabajadores según acta de acuerdo; el precio, ciclo y rendimiento, se incluyeron en la tabla de precios que se anexa al final de la presente Convención, y que forma parte de ésta.

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.

a) Realizando una vuelta adicional de desguasque.
b) 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.

CABEZA DE TORO: Se obtiene de plantas caídas ya paridas máximo con dos semanas de haberse caído o plantas recién cosechadas, a las cuales se les hace el siguiente tratamiento: se localiza la planta caída o cosechada, se extrae de su sitio y se corta el pseudotallo a una altura de 0.8 – 1.50 metro (corte en bisel) se limpia raíces y se dejan entre dos y tres yemas orientándolas hacia el sitio que se desee.

COMPARTICIÓN O SIEMBRAS NUEVAS DE MERISTEMOS: Consiste en mantener una población constante, una buena distribución de la plantación que permita la penetración adecuada de luz solar y un buen balance generacional, evitando competencia por luz y nutrientes.

RESIEMBRA Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTACIÓN: Consiste en ajustar el número de unidades de producción para alcanzar niveles óptimos de población y distribución de acuerdo con la variedad y con las características de los suelos para evitar competencia entre las plantas por los nutrientes y la luz solar o sub-utilización del suelo.

PUYÓN AGUJA o ESPADA: Se hace una selección visual teniendo en cuenta el desarrollo de sus hojas, vigor y tamaño (entre 1. 5° y 1.80 metros de altura a la base foliar y se debe extraer una excavación al lado del puyón que se desea extraer, teniendo cuidado de no dañar las raíces y sobretodo las yemas. Después se debe inclinar el puyón hacia el espacio abierto y con un barretón cortar la unión entre el puyón y la planta madre. El puyón extraído debe ser sembrado lo más rápido posible en su sitio definitivo.

MANEJO Y CONTROL DE MALEZA: Dejar el cultivo libre de la competencia que las malezas ejercen por luz, nutrientes y agua por medio de control cultural, químico, mecánico y/o coberturas vegetales; minimizando los riesgos al ser humano y al medio ambiente.

FUMIGACIÓN QUÍMICA: Por medio de bombas de espalda y de acuerdo con las instrucciones y recomendaciones para la aplicación de los diferentes productos. Mecánico: por medio de corta malezas o guadañas de que se operan manualmente, o con herramientas manuales o machetes y Manual: para no herir o maltratar los puyones o resiembras, se deben arrancar manualmente las malezas que crecen alrededor de estas plantas formando un semicírculo o círculo con un radio de unos 40 centímetros.

COBERTURA VEGETAL: El empleo de coberturas vegetales es una práctica que se realiza exitosamente para el manejo de malezas en otros países y cultivos, reduciendo los costos.
Producción y ayudando a la preservación del ambiente.

Se ha determinado que la producción del banano prácticamente no se afecta cuando cultivo convive con plantas de coberturas pequeñas, especialmente si son leguminosas la sombra.

FERTILIZACIÓN: La fertilización es una de las actividades de mayor importancia en el cultivo del banano para obtener buenos rendimientos, porque contribuye a que algunos procesos fisiológicos como la fotosíntesis y la respiración se realicen más eficientemente, adicionalmente a, una buena nutrición contribuye a obtener racimos de buen peso y buena calidad, son 17 los elementos involucrados en la nutrición de las plantas de banano (N, P, K, Ca, Mg, S, Zn, B, Cu Fe, Mn, Mo, Cl, Na, C, H, y O). El C, H y O son tomados del aire y del agua, y constituyen aproximadamente el 95% de la planta. Los otros 14 los deben aportar las reservas del suelo o los fertilizantes ya sean en combinaciones orgánicas o inorgánicas que por su actividad microbial y/o bioquímica se convierten en iones absorbibles por las raíces.

EMBOLSE: Proteger el racimo con una funda o bolsa plástica de polietileno, del ataque de plagas y de abrasivos causados por hojas o por productos químicos. Resguardar también la fruta contra cambios bruscos de temperatura.

IDENTIFICACIÓN DE LA EDAD DE LA FRUTA: Permitir conocer la edad y cantidad de racimos presentes en cada lote de la finca, momento de efectuarla: Al realizar la labor de embolse, específicamente en el desmane de racimo, esta labor se realiza dos veces por semana, conjuntamente con la labor de embolse.

PODA DE MANOS O DESMANE Y DESBACOTE: Consiste en contribuir a aumentar la longitud, grosor y peso de los dedos de las manos y también a la sanidad del racimo, el momento de efectuar el desmane se debe realizar cuando la cara interna de la mano falsa horizontal o paralela al suelo, el desbacote se debe realizar cuando el vástago ha alcanzado aproximadamente 15 centímetros entre la última "espuela" y la parte superior de la "bacota", se debe realizar dos veces por semana, conjuntamente con la labor de embolse.

AMARRE: Esta labor se realizará con el propósito de evitar la caída de las plantas por acción del viento, peso del racimo o ataque de nemátodos.

REAMARRE: Esta labor se utiliza para corregir nylon reventados, flojos, destemplados y reorientación del mismo dependiendo de la inclinación de la mata parida o bacota de la próxima a parir en semanas anteriores.

DESVÍO DE PUYÓN: Consiste en evitar daño a la fruta causado por el roce de las hojas del puyón en crecimiento.

DESVÍO DE RACIMOS: Se realiza con el fin de evitar daños a la fruta causados por racimos repechados, por puyones que no se deben desviar, por la soga de amarre o "nylon" y/o por el cable vía.

DESHOJE: Consiste en eliminar hojas secas, viejas, quebradas y aquellos pedazos que puedan causar deterioro en calidad de fruta, o ser fuente de propagación de enfermedades y plagas.

DESHOJE SANITARIO: Consiste en eliminar aquellas hojas o parte de ellas que presenten problemas fitosanitarios.

MANTENIMIENTO DE CABLE VÍAS: Mantener en perfecto funcionamiento el sistema de cable-vías (cable, torres, puentes, ganchos, piso y garruchas), se debe realizar cada vez que sea necesario.

MANTENIMIENTO DE CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCIARIOS: Mantener o recuperar las especificaciones iniciales de los drenajes, evacuar eficientemente el exceso de aguas superficiales, disminuir el nivel freático a profundidades adecuadas y facilitar la conducción del agua fuera de la plantación a través de la red de drenajes terciarios, secundarios y primarios. Los anteriores objetivos se logran con las labores de limpieza, recava manual y recava con retroexcavadora de canales y con la construcción de cunetas y sangrías.

RECAVAS: Recuperar las especificaciones originales (forma y corte) del canal mediante la eliminación del y del sedimento depositado en el mismo.

RECAVA MANUALMENTE: Su utilización depende del grado de sedimentación. Con la utilización de palas o herramientas similares, retirar del canal el sedimento y derrumbes para llevar el canal a las especificaciones requeridas de profundidad, base, boca, talud y corte.

MANTENIMIENTO DE DRENAJES: La fumigación de canales 1ro, 2do, y 3ro, se hará cada (8) semanas libres, labor se puede alternar con chapeos y limpias.

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 dura en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, se interpreta a favor de este por lo tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias en este caso.

ELABORACIÓN DE CINTA: Esta labor consiste en recoger el nylon de cosecha (Segunda) en el campo, picarlo, añadirlo por medio de un nudo de la respectiva cinta de identificación.

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

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

EVALUACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS PARA LA "COLOCACIÓN DE PROTECTORES AL RACIMO" Y AJUSTE DE LOS VALORES UNITARIOS: La

comisión de representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros, designada en el curso de esta negociación (acuerdo integral sobre jornada especial), en un plazo máximo de dos (2) meses calendarios, contados desde la suscripción del presente Acuerdo General (2015), evaluará los resultados de los rendimiento registrados en las empresas en que se realicen las labores de "colocación de elementos de protección del racimo: guantelete, yumbolón, fommie; cuello de monja, etc.", con una frecuencia bisemanal, a los efectos de determinar los precios unitarios que viabilicen la ejecución de estas prácticas.

La comisión de representantes de las partes, acordará los precios unitarios para estas labores, dentro del plazo máximo de ocho (8) días calendario, contados a partir de la finalización del plazo para la recolección de información.

SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los oficios de bodeguero, celador y jardinero, el salario será el mínimo convencional establecido para cada periodo de la vigencia convencional.

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

ARTÍCULO 25. LABORES NUEVAS Y ENSAYOS.

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos que surjan: creando, modificando, suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales
La empresa y Sintrainagro promoverán en asocio con el Sena, las entidades educativas y Augura la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías y de métodos avanzados para impulsar la productividad y la calidad de la agroindustria bananera Colombiana.

La introducción y/o modificación de labores, métodos o técnicas y los procesos derivados de la certificación de la calidad, será ensayada por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva.

Durante este periodo las labores sujetas a estudio y ensayo se pagarán con base en el salario promedio devengado por el trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas.

Las labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requiera un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador

Durante este período se adelantarán actividades de inducción y capacitación por los días requeridos, durante los cuales se buscará desarrollar en el trabajador las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de la labor con la eficiencia

final requerida, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la Convención Colectiva.

Los adelantos técnicos, medios-elementos y métodos de trabajo y la introducción o modificación de labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellos en que concurran 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 empresa podrá 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 acodar las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y los precios unitarios de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos, tales como: el valor unitario de actividades similares; la complejidad de la actividad introducida o modificada; el conocimiento y entrenamiento adicional que se requiera para su ejecución; el esfuerzo requerido por el trabajador y la contribución de la actividad a la productividad de la plantación y a la calidad de la fruta. Para estos efectos: la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar, temporal y expresamente, alguna(s) actividades(s) de las señaladas en precedencia, con excepción de la fijación de los valores Unitarios, para que sean desarrolladas por sub-comisiones paritarias expertas en las actividades propias de la agroindustria bananera.

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

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

ARTÍCULO 26. 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:

CREACIÓN DE LA 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 IOS 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 Quiñores, 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, esta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mininos 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 UNO. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

Embarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Embarque todo aspirado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Aplicación de cal o enmiendas, al voleo o dosificado	Descripción, rendimientos y precios unitarios
Control sigatoka	Precisar y fijar precio en reinicio.
Fertilización con caciqueo	Labor acordada; precisar alcance 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 Desmache / Evaluar
Pelada y regada de vástagos	Labor previamente pactada / Precisar distancia
Quitada de dedos laterales	Labor pactada / Precisar unidad de pago /
Lavada / 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.

PARAGRAFO. 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.

INCORPORACION DE ACUERDOS PRELIMINARES. Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor at 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 continuaran vigentes sin modificaciones.
2. Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos Llegado a los siguientes acuerdos:

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS.

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 0,5.

Modalidad de pago. La Empresa pagara 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.

LABOR PULPA CREMA

Objeto. Reducir el riesgo de maduración de la fruta en pos cosecha.

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 EPC, herramientas, y al terminal 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 trasversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo

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

Modalidad de pago. Se remunerará al promedio del día de embarque y solo 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.

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 recoger la cochinilla de estos.
- En caso de no recoger 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 solo 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.

LABOR TOPYBAN.

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

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

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

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

Procedimientos.

- Recoger en el almacén at inicio de cada jornada EPP, herramientas, y at terminal la jornada devolver at almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.
- Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.
- Montar los bultos en el cable. uno por garrucha.
- Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.
- Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.
- La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para Fuego tapar el orificio.
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien haría 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.

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 barcadilla.

Ciclos. Durarte 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

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: Palin, garruchas, deshojadora, casco, machete, Hércules, lima, botas de caucho, separadores.

Procedimientos.

- Recoger en el almacén atinicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminal 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 to requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.
- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.
- Si la situación to amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas.

- A las plantas propagadas por cabeza de toro, Llenar en tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo at 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.

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 at inicio de cada jornada EPP, herramientas, insumos y al terminal la jornada devolved 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 utiliza la herramienta en áreas afectadas.

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

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

QUITADA, SACUDIDA, EMPAQUE Y ALMACENANIENTO DE PROTECTORES EN AREA DE DESMANE

Objeto. Retirar el o los protectores de racimo para evitar el dado 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.

ASEO DE EMPACADORA REVISION DEL VALOR DEL CONTRATO. Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de su 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.

CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA. Esta labor se encuentra previamente pactada: a esta labor se le efectuara 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 entregara una como herramienta de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 27. PRESTACIONES EXTRALEGALES.

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

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

PARAGRAFO UNO. INCORPORACION Y PRECISIONES SOBRE AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.

Para las empresas o fincas bananeras que se hubieran establecido en la zona de Urabá con posterioridad a los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia 2009-2011 se extenderá el acuerdo en ellos existente sobre creación de extralegales, actualizando los valores mínimos allí establecidos con base en los incrementos pactados para has prestaciones extralegales en los Acuerdos Generales vigentes en el periodo Abril 1° de 2009 a Junio 30 de 2017, sin perjuicio del incremento que se establezca para el primer año de vigencia de los Acuerdos Generales que resulten de la presente negociación.

En consecuencia, los valores para el primer año de vigencia convencional serán los siguientes:

NOMBRE PRESTACIÓN	VALOR 1° AÑO
Auxilio maternidad	**$127.527**
Auxilio vacaciones	**$126,018**
Auxilio Aguinaldo	**$122.684**
Auxilio Arriendo	**$39.915**
Auxilio escolaridad primaria	**$26.676**
Auxilio escolaridad secundaria	**$30.952**
Auxilio muerte de trabajador	**$ 632.864**
Auxilio muerte familiar	**$ 205.965**

Auxilio de casino	**$38.324**

En el segundo año de vigencia convencional estas prestaciones se incrementarán en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

PARÁGRAFO DOS. NO INCIDENCIA SALARIAL. Las prestaciones extralegales y auxilios pactados en la presente Convención 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.

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.

ARTÍCULO 28. PRIMA DE VACACIONES.

La Empresa reconocerá a cada uno de sus trabajadores, que salgan a disfrutar de sus vacaciones una PRIMA DE VACACIONES, la cual se pagará al salir el trabajador a disfrutar su periodo de descanso.

REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE VACACIONES. Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) periodo a que se hace referencia.

Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este periodo.

ARTÍCULO 29. AUXILIO DE AGUINALDO.

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, el día 20 de diciembre del respectivo año, un AGUINALDO.

Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la Convención Colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la empresa superior a dos (2) meses, pero inferior a un (1)

año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año.

ARTÍCULO 30 AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento, ésta, le reconocerá un auxilio de maternidad.

este auxilio se pagará sólo una vez por hijo, cuando ocurra su nacimiento habido con la esposa o compañera permanente.

Este auxilio se reconocerá para los casos de aborto no provocado después del cuarto (4) mes de gestación, previa certificación del médico de la E.P.S. Así mismo se concede al trabajador tres (3) días hábiles remunerados con el promedio del año corrido inmediatamente anterior, para efectos de asistencia al evento.

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.

PERMISO POR MATERNIDAD. Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, la licencia de maternidad y la licencia por paternidad se sujetarán a las previsiones sobre número de días establecidas en la denominada "Ley María", Ley 755 de 2002, y la retribución estará a cargo de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) a que se encuentre afiliado el (la) trabajador (a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por las reglamentos del sistema de seguridad social.

ARTÍCULO 31. AUXILIO DE MATRIMONIO.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le concederá un AUXILIO DE MATRIMONIO.

REQUISITOS. Haber cumplido el periodo de prueba, presentar el registro civil o partida de matrimonio para que tengan derecho al beneficio correspondiente.

La Empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio cinco (5) días hábiles de permiso remunerados al promedio del último año, los cuales deberá utilizar a más tardar en la semana siguiente de lo contrario perderá derecho.

PERMISO POR MATRIMONIO. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) los permisos por matrimonio establecidos en las convenciones colectivas se deberán computar por días hábiles.

ARTÍCULO 32. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador fallecierе encontrándose al servicio de la finca, La empresa pagará un AUXILIO.

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

ARTÍCULO 33. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

En caso que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a éste un AUXILIO.

Adicional a lo anterior, la empresa le concederá al trabajador en el caso de muerte de uno de los familiares, un permiso por cuatro (4) días hábiles, remunerados con el promedio del último año corrido inmediatamente anterior, más dos (2) días no remunerados.

Para el reconocimiento de este auxilio **NO** será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica; el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la Empresa y acreditar el hecho, dentro del mes siguiente al fallecimiento, mediante el correspondiente registro civil de defunción.

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional, la esposa o compañera permanente del trabajador, los padres del trabajador y los hijos menores de edad del trabajador.

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.

PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR. Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No. 10 al artículo 57 del C. S. del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional.

ARTÍCULO 34. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.

La Empresa les pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo, inscrito en la administración de la finca, que se encuentre estudiando en un plantel legalmente reconocido, una vez por año, en el mes de marzo.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio, será requisito indispensable la presentación del certificado de escolaridad en el mes de febrero del respectivo año, emitido por establecimientos debidamente aprobados por la ley.

ARTÍCULO 35. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.

Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

Si llegare 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 cónyuges como trabajadores de la empresa, sólo se pagará un auxilio.

Todo trabajador que haya recibido un préstamo para construcción, arreglo de vivienda o liquidaciones parciales de cesantías para estos conceptos, solo tendrá dos (2) meses más de este auxilio.

El auxilio de arrendamiento aquí pactado es exclusivamente para los trabajadores que no posean vivienda propia.

Se debe acreditar ante la empresa la calidad de arrendatario, mediante la presentación de la copia del contrato de arriendo vigente y en los términos de ley. El vencimiento del contrato sin presentación del nuevo o de la renovación a la empresa, libera a ésta de la obligación del pago.

ARTÍCULO 36. TRANSPORTE DE PERSONAL.

La empresa suministrará el servicio de transporte a sus trabajadores desde la cabecera municipal de Apartado hasta las instalaciones de las fincas Chambacu

uno y dos y viceversa, en los horarios señalados a la iniciación y finalización de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO UNO: 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.

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

ARTÍCULO 37. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá a sus trabajadores una PRIMA DE ANTIGUEDAD, cuyas condiciones de exigibilidad se establecen a continuación:

A los trabajadores que cumplan cinco años (5), diez (10) años, o quince (15) años de servicios continuos, se les pagará, por una sola vez una prima.

ARTÍCULO 38. AUXILO DE ANTEOJOS.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará a los trabajadores beneficiados un AUXILIO DE ANTEOJOS.

REQUISITOS: Haber cumplido el periodo de prueba, presentar la prescripción médica especializada ordenada por la E.P.S a la cual esté inscrito el trabajador, la Empresa auxiliará al trabajador para compra de una montura por una sola vez.

ARTÍCULO 39. AUXILIO DE SALÓN COMEDOR.

La Empresa vigilará y controlará el suministro de alimentos a los trabajadores en el salón comedor, según las recomendaciones de la comisión obrero - patronal.

El control será específicamente sobre el trato al personal, calidad, higiene y cantidad de los alimentos, así mismo, la Empresa entregará semestralmente un AUXILIO, para efectos de óptimo funcionamiento del salón comedor, en cuanto a dotación de utensilios.

La Empresa mantendrá estricta vigilancia de que exista la dotación necesaria para atender al personal que está demandando el servicio.

El propietario del salón comedor y/o kiosco asumirá el costo total de la energía que consuma para la preparación de los alimentos o conservación de los refrescos, agua o cualquier otro elemento.

ARTÍCULO 40. DOTACIONES.

SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR. Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizada 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 lats), un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio de 2018.

PARAGRAFO UNO. 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.

PARAGRAFO DOS. DOTACION 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.

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

ARTÍCULO 41. DEPORTE, EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y CULTURA.

APORTE EXTRA-CONVENCIONAL. Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos cincuenta millones de pesos ($850.000.000). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades

de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

PARÁGRAFO 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 beneficio del trabajador bananero y su familia.

AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACION. A partir de la firma del Acuerdo General (2011-2013) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación".

Las empresas en cuyas convenciones se encuentre pactado el "auxilio de deportes" como una prestación en especie (uniformes y otros), convertirán la prestación en especie por una suma de dinero, por año de vigencia convencional, la cual se pagará en el mes de febrero de cada año. La conversión se hará tomando como base tres (3) cotizaciones del valor de la prestación en especie que deberá presentar el empresario a la comisión de redacción designada por Sintrainagro.

UNIFORME DEPORTIVO. Durante la vigencia de la Convención colectiva de trabajo, la Empresa fomentará y entregará cada año al finalizar el mes de febrero, para beneficio de los trabajadores un UNIFORME DEPORTIVO, por las fincas Chambacú uno y dos y conformar un solo equipo de fútbol, un uniforme equivalente a Diez y Ocho (18) unidades de camisetas y pantalonetas de igual forma 18 pares de medias, dicho uniforme no será acumulable de un año a otro.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa fomentará y sostendrá para beneficio de los trabajadores un AUXILIO DE DEPORTES, por las fincas Chambacu uno y dos, Para el primer año de vigencia de la Convención, esta prima se pagará conforme a la tabla de prestaciones extralegales que se anexa al final de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que forma parte integrante de ésta.

La Empresa entregara cada año al finalizar el mes de febrero, a la comisión obrera y con destino al pago de inscripción del equipo que participa en el campeonato de fútbol dicho auxilio.

REQUISITOS. Presentar constancia de inscripción del equipo y ser personal de la finca.

Así mismo, para la participación en partidos oficiales del campeonato organizados por la Caja de Compensación Familiar o en los juegos bananeros, el empleador suministrara el transporte del equipo.

Para que el empleador obligado a dar patrocinio, los jugadores de cada uno de los equipos señalados deberán ser trabajadores de la finca, en el evento que un trabajador reciba el uniforme para practicar los deportes aquí señalados y los entregue a otra persona que no juegue en el equipo, el trabajador estará en la obligación de pagarle al empleador el valor del uniforme que se le entrego.

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

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

PARÁGRAFO DOS. Los representantes de los trabajadores (SINTRAINAGRO) y de los Productores; en la mesa sectorial, distribuirán los cupos que el SENA disponga, entre las comercializadoras, en proporción al área de las fincas; distribución que deberá acatar el productor.

RECREACIÓN Y CULTURA. El comité de verificación convencional tendrá dentro de sus funciones gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las Fundaciones Sociales, entidades gubernamentales, las Cajas de Compensación Familiar, la empresa privada, y Augura; para la realización de actividades: recreativas, deportivas y culturales, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

CAPÍTULO TERCERO. FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMESTICA.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; quedando durante los dos años de vigencia sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de $2'002.895,44 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.

DISPOSICIÓN GENERAL UNO. 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 DOS. En el evento que por disposición de la A.R.L. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a SINTRAINAGRO 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, con 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 regimentación 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.

REGLAMENTACIÓN DEL FONDO.

OBJETO. Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.

BENEFICIARIOS. El personal de la Empresa que se beneficia con la Convención.

DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS. Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:

1. Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante la caja de compensación familiar, con dos (2) meses de anterioridad.
2. El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral 3.1.
3. Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.
4. Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO

1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:
   - Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.
   - Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.
   - Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida
   - Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.
   - Cuantía del préstamo solicitado.
   - Deudas pendientes con la Empresa.
2. Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.
3. Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.
4. Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.
5. Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la Empresa por cualquier concepto.
6. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento.
7. Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno.

MONTO Y PLAZO. Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento, se establecen las siguientes normas para montos y plazos:

MONTOS: 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.

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

PLAZO: Se pagarán con cuotas de amortización semanales o bisemanales del quince por ciento (10%) sobre el devengado total en la respectiva semana o bisemana.

TRÁMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO.

1. El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.
2. Este será presentado ante la Empresa, para el estudio respectivo.
3. Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

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

a) Si el hecho ocurriere fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso.
b) Si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (8) días hábiles siguientes al desembolso.

4. Constituye falta grave.
   a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito.
   b) La obtención fraudulenta del crédito.
   c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO: Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

TIEMPO PARA UTILIZAR EL CRÉDITO. Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deberá hacer uso de él dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de aprobación, salvo que ésta, y la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores.

AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO: El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina, y con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS. La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso.

Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de pagador.

DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO. Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

ARCHIVO DE DOCUMENTOS. Copias de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo, deberán quedar archivados en la hoja de vida del trabajador.

PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA.

1. **En caso de Muerte:** Copia del certificado de defunción.

2. **En caso de hurto o similares:** Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.
3. **En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él.** se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmula médica, valor de la droga, etc.

PRÉSTAMOS POR ENCIMA DE LOS TOPES: Cuando la solicitud de préstamo exceda de los topes establecidos para cada vigencia, la empresa se reserva el derecho de autorizarlo, así como también el de establecer plazos y cuotas de amortización diferentes.

ARTÍCULO 43. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA.

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de treinta y cinco mil pesos ($35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS. SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS. A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente

deberá ser puesta por el(la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

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

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

DISPOSICIÓN GENERAL UNO. 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 DOS. Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así:
a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV.
b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV.
c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.
DISPOSICIÓN GENERAL TRES. Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

JUNTA PARITARIA SOCIAL. Se constituye una Junta Paritaria Social por comercializadora, integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes de los productores aportantes al fondo de que se trata. SINTRAINAGRO podrá delegar o designar los representantes en la junta paritaria social.

Son funciones de la junta paritaria social, planear, organizar, diseñar, ejecutar y revisar los programas, planes y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento de los objetivos sociales de que se trata.

COMITÉ PARITARIO DE VIVIENDA. Se creará un comité paritario de vivienda, cuya integración y funciones son las siguientes:

INTEGRACIÓN. El comité paritario de vivienda estará constituido de la siguiente forma:

Un (1) representante de la Gerencia General de la Empresa, el Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la misma o quien haga sus veces, dos (2) representantes del Sindicato nombrados para tal fin, y trabajadores de la finca, que pueden ser los miembros del Comité Obrero Patronal.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE VIVIENDA.

1. Recibir y realizar un estudio inicial de las solicitudes de préstamo presentadas por los trabajadores, verificando que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento.

2. Realizar una vigilancia permanente del funcionamiento del fondo y asesorar a los trabajadores sobre la mejor utilización y aplicación de los recursos del mismo.

3. Controlar la correcta aplicación de los préstamos realizados a través del Fondo, de acuerdo con la reglamentación aquí establecida.

4. Aprobar los préstamos que reúnan los requisitos establecidos en el presente fondo de vivienda.

5. El comité paritario de vivienda tomará sus decisiones por mayoría, y si el trabajador solicitante no está de acuerdo con la decisión tomada por el comité, podrá interponer recurso de reposición ante el mismo comité paritario, sustentando por escrito y expresando los motivos de desacuerdo con la decisión dentro de los ocho (8) días siguientes de la fecha en que dicha decisión le fue notificada, a fin de que el comité resuelva lo pertinente en un término de los quince (15) días siguientes de la fecha de presentación de la reposición. Las decisiones tomadas unánimemente por el comité paritario de vivienda no darán lugar a este recurso.

6. El comité paritario de vivienda estudiará las solicitudes de préstamo dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación y dará concepto por escrito a la Empresa en cuanto así el trabajador solicitante cumple con todos los requisitos exigidos por el fondo. En caso de que el trabajador no cumpla con los requisitos establecidos en el fondo, el comité paritario de vivienda informará al trabajador sobre las exigencias que debe cumplir la solicitud, prestando toda la asesoría para que éstos sean cumplidos en su totalidad, y concediéndole plazo hasta de sesenta (60) días para que complete la documentación o subsane las fallas que se hayan presentado, sin que pierda su turno de inscripción para obtener el préstamo.

7. El comité paritario de vivienda llevará archivo y registro de todas las solicitudes presentadas por los trabajadores, así como de los resultados de su estudio y trámite. Este archivo será conservado en el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, en donde se hará constar la fecha de

presentación y aprobación definitiva de los préstamos, la fecha de concesión de los préstamos, su cuantía, tipo de préstamo, cuantía de las amortizaciones al fondo y saldo de la deuda de cada beneficiario. Adicional a lo anterior, se dejará constancia del valor que quedare disponible mes a mes para futuras adjudicaciones. La Junta Paritaria de Vivienda resolverá las solicitudes ajustándose a los puntajes establecidos en el reglamento y en estricto orden cronológico de presentación.

CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

ARTÍCULO 44. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO).

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, en la Empresa operará un comité paritario de salud ocupacional.

La constitución y funcionamiento del COPASO estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.

PARÁGRAFO UNO. En el evento en que un trabajador hiciere parte del COPASO y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales, no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

PARÁGRAFO DOS. Por regla general, este comité tiene funciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medicina laboral.

Cada una de las fincas tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La empresa, a través de la E.P.S. a la cual se encuentre afiliada, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

ARTÍCULO 45. 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 2017, 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 prestación de servicios por parte de las E.P.S y/o las A.R.L 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 la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (E.P.S) y las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L) 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.

3. **TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:** 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 ó 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 avaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

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 avaluación 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 misma EPS, ARL, O 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 ser calificado por la Junta Regional o Nacional de calificación de invalidez, la empresa concederá al trabajador un préstamo en cuantía hasta de setenta mil pesos ($70.000) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos ($30.000) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de transporte desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y 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 entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).

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 no autorizado(s).

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud 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 al que se encuentren 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.

8. La empresa a través del representante legal, o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro por conducto del Secretario de la Salud de la Junta Nacional o Junta Seccional, elevaran directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que esta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el periodo 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 Secretaria 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 concurran los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo.

ARTÍCULO 46. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES.

RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL. La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las E.P.S y la A.R.L correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el programa de salud ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva A.R.L.

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 tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

PARÁGRAFO 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 A.R.L.

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 realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando esta lo hubiere solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura que acredite el pago del examen.

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

PARÁGRAFO CUATRO. Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L) 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.

FUMIGACIONES AÉREAS. Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

PARÁGRAFO 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 artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará 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 imputará a las actividades de recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ. A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

ACUERDO TEMPORAL Y EXTRACONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITRIOS 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 contrataren por el mismo término del programa piloto (1 año) los servicios de un proveedor de servicios de salud, persona natural, especializado en medicina del trabajo, que se encargara 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 (E.P.S's. A.R. L's y A.F. P's), las comisiones laborales de las E.P.S's y A.R.L'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 presente Acuerdos Generales.

PROTECCION 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 (1°) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserves su vigencia normativa, la empresa respetara la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo 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

ARTÍCULO 47. PAGO DE INCAPACIDADES.

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 E.P.S, si fuese pertinente, o para reconocer los tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

1. Los empleadores enviaran a través del comité obrero a la respectiva seccional de SINTRAINAGRO a la cual pertenezca la finca, mensualmente, una relación de ausentismos 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 la 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.

2. 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 las convenciones colectivas de trabajo que se modifican en esta negociación. Igualmente, no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago de incapacidades establecidos en las actuales convenciones. 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 estos requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

3. La Empresa reconocerá los dos (2) primeros días de incapacidad general (que no reconoce la E.P.S). Estos día de incapacidad se liquidarán y pagarán con las dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional.

4. Cuando un trabajador supere en el año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no reconoce la E.P.S. En consecuencia, en este caso, la Empresa sólo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral dos (2) del presente artículo.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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 las 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 labora en la Empresa; o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada ésta, el trabajador regresa a laborar.

PARÁGRAFO TRES. Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación a la E.P.S, que haya seleccionado o se niegue a firmar el registro de inscripción a cualquiera de estas instituciones, será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO CUATRO. El pago de las incapacidades reconocidas por la E.P.S, en la que se haya vinculado el trabajador, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por la entidad seleccionada.

PARÁGRAFO CINCO. El valor de las cuotas cobradas por cualquiera de estas Instituciones, serán canceladas en la forma establecida en los estatutos internos de las mismas, con base al salario devengado por el trabajador.

PAGO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL. Conforme a lo prescrito en la Ley 1562 de 2012, y demás disposiciones legales que lo modifiquen o adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

PARÁGRAFO UNO 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.

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

PARÁGRAFO 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 A.R.L. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.L. o E.P.S.-

PARÁGRAFO CUATRO. 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 A.R.L. Bajo el entendido reciproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se

utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

PARÁGRAFO CINCO. 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.

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. 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.

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

PARÁGRAFO CUATRO. Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnostico 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.

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

TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MÉDICO. Para los trabajadores que vivan en la finca, o que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la Empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico.

CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO. Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución

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

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

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

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

PARÁGRAFO UNO. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco 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.

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

Cuando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una

incapacidad debidamente expedida por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado, o cuando se evidencien casos de trabajadores consultadores recurrentes por lesiones o patologías con diferentes códigos diagnósticos se convocará a audiencia al trabajador en la cual podrá participar también los delegados de la Junta Directiva Seccional a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias.

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

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

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2017), 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.

CAPÍTULO QUINTO. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES.

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

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

ARTÍCULO 48. AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES.

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

ARTÍCULO 49. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE.

Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para que el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direccione el cambio de los cheques

a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

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

ARTÍCULO 50. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES.

El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. - Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

ARTÍCULO 51. FALTANTES DE NÓMINA.

Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo 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 éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte, el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 52. 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 diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurran las calidades anunciadas. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2017-2019

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

ARTÍCULO 53. IMPUTABILIDAD.

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

ARTÍCULO 54. RECARGOS.

Se aclara que la labor de botada de rechazo y lavada de empacadora, cuando suceda los días sábados, tendrán un incremento del veinticinco por ciento (25%) sobre los precios pactados. Si ya están cumplidas las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo en la semana.

ARTÍCULO 55. TRASLADO O CAMBIO DE LABOR.

Cuando a un trabajador se le traslade de un contrato para realizar otro tipo de trabajo o contrato; ganará lo estipulado para la labor o contrato que le fuere reasignado

CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 56. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL.

La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de los trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte.

Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 57. INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2017-2019.

Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación.

ARTÍCULO 58. PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES.

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

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

ARTÍCULO 59. 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.

ARTÍCULO 60. DIVULGACIÓN DE LA CONVENCIÓN.

Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la Convención que se detallan a continuación:

a) Las copias necesarias para el depósito de la Convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO.
c) Una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO.
d) (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca.
e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité

f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente.
g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

PARÁGRAFO: Con el fin de facilitar la divulgación de la Convención colectiva resultante de los presentes acuerdos generales, sindicato y empleadores acordarán las fechas, los tiempos y la metodología, para la presentación de los acuerdos generales.

ARTÍCULO 61. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

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

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

POR LA EMPRESA.

LUIS ALBERTO SANIN CORREA

POR SINTRAINAGRO.

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

MEDARDO CUESTA QUEJADA

ADELA TORRES VALOY

JESUS ALGARIN JIMENEZ

MARCELINO MOSQUERA

RAMON GRACIANO BRAN

PEDRO PABLO BARBOSA
Asesor CUT

MANUEL PATIÑO PERDOMO
Asesor Jurídico

GILBERTO TORRES
Asesor CUT.

Agrochiguiros S.A.S
NIT.890.929.809-9

FINCAS CHAMBACU UNO - DOS
TABLA DE PRECIOS, VIGENCIA CONVECIONAL 2017-2019
PRIMER AÑO DE VIGENCIA 2017-2018 (5%)

CAJA INTEGRAL 20 KILOS EXPORTADA			
LABOR	**UNIDAD**	**RDTO.**	**PRECIOS**
CJA. INTEGRAL GRANEL VACIO	CJA		1.424,20
CJA. INTEGRAL GRANEL ESPECIAL	CJA		1.580,87
LABORES CULTURALES			
LABOR	**UNIDAD**	**RDTO.**	**PRECIOS**
AMARRE	HA	9	6.617,53
EMBOLSE	HA	10	4.633,15
EMBOLSE ESPECIAL	HA	10	4.772,15
DESFLORE EN CAMPO	HA	12	2.196,78
DESHOJE	HA	9	4.507,09
DESMACHE	HA	9	6.924,68
DESMACHE CON PALIN	HA	3	32.934,57
FUMIGACION	HA	4	2.770,03
PROTECCION DE FRUTA(DESVIO PUYON/RACIMO)	HA	4	4.043,50
REAMARRE	HA	10	2.196,78
DRENAJES			
LABOR	**UND**	**RDTO**	**PRECIO**
CHANCHEO CANAL 1ro (DOS PALADAS)	ML		335,24
CHANCHEO CANAL 2do (DOS PALADAS)	ML		306,51
CHANCHEO CANAL 3ro (DOS PALADAS)	ML		277,77
CONSTRUCCIÓN BOQUETES	ML		13.792,89
CONST. SANGRIAS a TRES PALADAS	ML		421,45
FUMIGACIÓN CANAL 1ro (CADA 8 SEM)	ML		5,55
FUMIGACIÓN CANAL 2do (CADA 8 SEM)	ML		4,98
FUMIGACIÓN CANAL 3ro (CADA 8 SEM)	ML		4,40
LIMPIA CANAL 1ro (CADA 8 SEM)	ML		19,16
LIMPIA CANAL 2do MADRE V/LAGART	ML		16,29
LIMPIA CANAL 3ro (CADA 8 SEM)	ML		12,46
RECAVA CANAL 1ro	ML		574,70
RECAVA CANAL 2do	ML		526,81
RECAVA CANAL 3ro	ML		478,92
SACADA DERRUMBES (POR CADA 500 MTS L)	UND		9.769,96
OTRAS LABORES			
LABOR	**UND**	**RDTO**	**PRECIO**
APERTURA DE BOLSA DE CAMPO			15,33
APERTURA DE BOLSA DE EMPAQUE			15,33
APORQUE MATAS	HA		4.022,93
ARRANQUE BEJUCO	HA		2.681,95
ASEO EMPACADORA (CHAMBACU DOS)	CONTRATO		76.627,16
ASEO EMPACADORA (CHAMBACU UNO)	CONTRATO		70.880,13
ASEO PRELIMINAR EMPACADORA	HORA		3.256,65
ASEO Y ARREGLO CARTONERA	CONTRATO		24.903,83
BOTADA CORONA (SEMANAL)	CONTRATO		27.005,33
BOTADA RECHAZO	S. EXPORT		54,61
CABLERO	CONTRATO		24.903,83
CACIQUEO (a 50 ctms en círculo)	HA		12.451,91
CARGU O DESCARGUE FERTILIZANTE	BTO		2,35
CARGUE O DESCARGUE DE CARTÓN	UND		3,26
CARGUE O DESCARGUE ESTIBAS	UND		2,95
CARGUE O DESCARGUE INSUMOS (toda la semana)	CAMION COMP.		3.831,36
CARGUE PALLET TERMINADO EMBARQUE	UND		2.490,38
COLOCADA DE GUANTELETE y/o LAMINILLA	RAC		178,16
COLOCADA DE TACO			17,51
COLOCADA DE TORRES	UND		3.065,09
COLOCADA DE YUMBOLON	RAC		139,84
CONSTRUCCIÓN ESCALERA	UND		10.536,23
CONSTRUCCIÓN PUENTE	UND		10.536,23
CORTE/TRANSP. BODEGA (EMPACADORA)	UND		498,08
DESHOJE INTEGRAL	HA	4	13.967,62
DESPUNTE SIGATOKA	HA		2.873,52
ELABORACIÓN RITA PARA EMBOLSE	S. EMBOLSE		6,32
ENCAMELLONE	HA		4.214,49
ENGRASE DE CABLES	MTS (linea)		9,58
ESTAQUILLADO DE RESIEMBRA	UND		201,15
FERTILIZACIÓN CON PRODUCTO ORGANICO	KILOS		38,31

FERTILIZACIÓN CON PRODUCTO QUÍMICO	KILOS		90,04
FERTILIZACIÓN FOLIAR	HA		3.065,09
FERTILIZACIÓN LIQUIDA (TERRESTRE)	HA		22.988,15
FERTILIZACIÓN QUIMICA o ORGANICO (enmiendas)	KILOS		28,74
HERCULES (4 chuzones, incorpora abono y saca Nylon)	HA		162.832,72
LAVADA GARRUCHAS (labor completa)	UND		134,10
LAVADA TANQUE ELEVADO	CONTRATO		11.494,07
PEGADA CAJA COMPLETA	S. EXPORT		49,81
RECOLECCIÓN NYLON LIMPIO	KILO		67,05
RECOLECCIÓN NYLON SUCIO	KILO		383,14
REGADA VASTAGO PLANTACIÓN (CHAMBACU DOS)	UND		70,88
REGADA VASTAGO PLANTACIÓN (CHAMBACU UNO)	UND		40,23
REPIQUE MATAS CAIDAS (menos cosecha)	HA		10.091,80
RESIEMBRA CABEZA TORO (AREA LIMPIA)	UND		574,70
RESIEMBRA CABEZA TORO (PLANTACIÓN)	UND		1.197,30
RESIEMBRA DE PUYON o MERISTEMOS	UND		287,35

FINCAS CHAMBACU UNO Y CHAMBACU DOS
TABLA DE PRECIOS, VIGENCIA CONVECIONAL 2017 - 2019
PRIMER AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL 2017 - 2018 (5%)

GRUPO : EXTRALEGALES	
CONCEPTO	VALOR
PRIMA VACACIONAL	162.580
AGUINALDO CHAMBACU UNO	160.100
AGUINALDO CHAMBACU DOS (15 DIAS AL PROMEDIO ULTIMO AÑO)	-
AUXILIO DE MATERNIDAD	160.101
AUXILIO DE MATRIMONIO	178.445
AUXILIO POR MUERTE TRABAJADOR	758.876
AUXILIO POR MUERTE FAMILIAR	245.968
AUXILIO DE ESCOLARIDAD PRIMARIA	39.405
AUXILIO DE ESCOLARIDAD SECUNDARIA	41.869
AUXILIO DE ARRENDAMIENTO SOLTEROS	33.939
AUXILIO DE ARRENDAMIENTO CASADOS	44.165
PRIMA DE ANTIGUEDAD 05 AÑOS	27.567
PRIMA DE ANTIGUEDAD 10 AÑOS	54.074
PRIMA DE ANTIGUEDAD 15 AÑOS	81.112
AUXILIO ANTEOJOS CHAMBACU UNO	36.436
AUXILIO ANTEOJOS CHAMBACU DOS	69.367
AUXILIO DE CASINO (VR. SEMESTRAL)	173.916
VIATICOS SINDICALES (POR DIA DE PERMISO SINDICAL) CHAMBACU UNO	14.493
VIATICOS SINDICALES (POR DIA DE PERMISO SINDICAL) CHAMBACU DOS	21.374
AUXILIO DE DEPORTTES	140.732
UNIFORMES Y VIATICOS	-

SINTRAINAGRO

Agrochiguiros S.A.S

NIT.890.929.809-9

AREA DE LOS LOTES FINCA CHAMBACU UNO

LOTE	AREA
101	8,04
102	5,41
103	2,56
104	2,87
105	4,50
TOTAL LOTES	5
AREA TOTAL	23,38

AREAS DE LOS LOTES FINCA CHAMBACU DOS

LOTE	AREA	LOTE	AREA	LOTE	AREA	LOTE	AREA
1	3,45	7	4,18	13	10,27	19	2,00
2	3,15	8	4,45	14	4,27	20	1,36
3	3,31	9	3,10	15	5,99	30	2,00
4	4,42	10	2,93	16	2,14		
5	5,14	11	1,59	17	4,00	TOTAL LOTES	21
6	4,27	12	3,42	18	2,00	AREA TOTAL	77,44

Agrochiguiros S.A.S
NIT.890.929.809-9

PEDRO PABLO BARBOSA

WILLIAM MOSQUERA ARBOLEDA

OMAR DE JESUS COGOLLO

BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSE LUIS FLOREZ PAJARO

ESTEBAN GULFO ROMERO

OMAR CASARRUBIA BARBAS

EUSEBIO PALMERA BERIO

ORIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIO

NEVER ORTIZ PALACIO

Agrochiguiros S.A.S

Apartadó, mayo de 2016

ACTA DE ACUERDO

SUSCRITO ENTRE AGROCHIGÜIROS S.A.S. FINCAS CHAMBACÚ 1 Y CHAMBACÚ 2, POR UNA PARTE Y SINTRAINAGRO SUBDIRECTIVA DE APARTADÓ POR OTRA.

En el municipio de Apartadó, departamento de Antioquia, a los ___ días del mes de mayo del año 2016, se reunieron en las instalaciones de la sede sindical Sintrainagro, ubicada en el municipio de Apartadó; por una parte: **LUIS ALBERTO SANÍN CORREA** (Gerente) y **CARLOS EDWIN DAVID CARDONA** (Administrador fincas Chambacú 1 y 2), en representación de la Sociedad **AGROCHIGÜIROS S.A.S** y por la Otra parte **JORGE LUIS FLÓREZ Y MANUEL RIVAS**, y **LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES OBRERO-PATRONAL** de las Fincas en referencias, por parte de **SINTRAINAGRO**; con el fin de acordar temas laborales que aplicarán en las fincas mencionadas, para mejorar las relaciones laborales internas y la Productividad con competitividad, en bien de las partes (Empresa y Trabajadores).

PUNTOS ACORDADOS:

De aplicación Administrativa Concertada y con incidencia Convencional.

1. **Creación de una labor nueva: EMBOLSE ESPECIAL.**

   Con el objetivo de mejorar la condición del racimo, facilitar el trabajo de la selección de fruta en la empacadora y en consecuencia mejorar la productividad, se crea una labor denominada embolse especial, sin que desaparezca el embolse tradicional, labor ésta que mantendrá iguales condiciones de precio, rendimiento y forma de ejecución establecidos en la Convención.

   Al embolse actual, que contiene el desde de los dedos laterales de las tres primeras manos, se le anexa la eliminación de los siguientes elementos (cuando estos existiesen).

   -Eliminación mano mica
   -Eliminación peinetas
   -Eliminación de pachas y peguetas

   (anexo manual de labor)

La remuneración para esta labor (Embolse Especial) será del 9% más a la que tenía el embolse tradicional antes de aplicar el incremento pactado con la firma de la pasada Convención para el primer año de vigencia y del IPC para el segundo año.

2. DESFLORE EN CAMPO:

Por una decisión de tipo agronómico y amparados en los acuerdos convencionales vigentes, la empresa decidió NO realizar el desflore en campo, lo cual implicó una disminución de más de 32 millones de pesos en los costos de producción, adicionalmente y por realizar la labor dentro del pool de empaque (como está establecido en la definición de Caja integral), el número de trabajadores que se requiere para hacer esta labor en la empacadora es de 4 adicionales con cargos al pool. Este incremento en el pool, conllevó a una disminución de los ingresos de los trabajadores de corte y empaque superior al 9% (4 de 36).

Tratando de buscar una solución a esta problemática la empresa está dispuesta a sacrificar el ahorro de 32 millones de pesos y de nuevo realizar la labor en el campo pagada por la empresa a cambio de que para lo que falta del primer año de vigencia se reduzca el precio de la caja integral para todas sus referencias en un 2% lo cual es ampliamente beneficioso para el trabajador que participa en el corte y empaque ya que recupera 7% de los 9% que venía perdiendo y para los embolsadores se les mejora sus ingresos en más de un 33% por incluir en su labor el desflore en campo, para el segundo año de vigencia se aplicarán a los nuevos precios del IPC pactado.

Con la firma del presente acuerdo el desflore deja de hacer parte integral y se convierte en una labor normal y permanente, para lo cual la empresa se compromete a suprimir de la Convención Colectiva la redacción existente en relación con esta labor.

Si por alguna razón la empresa decide dejar de hacer esta labor en el campo, se compromete a asumir el costo de la ejecución en la barcadilla para los trabajadores que se requieran.

Adicional a lo anterior la empresa se compromete a incrementar el precio por hectárea del amarre, a partir de la catorcena 10 de 2.016 y del IPC paara el segundo año de vigencia convencional.

3. FRUTA DE APROVECHAMIENTO O DE TERCERA

- Para esta fruta que en otras circunstancias iría a la pila de rechazo por no tener las condiciones de fruta exportada – calibración en vitola y largo y tolerancia en calidad cosmética-, la empresa ha conseguido un mercado cuyo precio es el 66% del que se reconoce por la fruta premiun.
- No obstante el precio de venta, este mercado garantiza un mayor ingreso para trabajadores y empresarios y en consecuencia

Concepto 101 a $1000 a partir de la cat. 12/16 antes se pagó a 900

Agrochiguiros S.A.S

Acuerdan las partes que la empresa reconozca al trabajador

1000 por caja equivalente a 20 kilos recibida por el comprador

Para constancia. se firman a los ___dias del mes de mayo 2016

Por la subdirectiva de sintrainagro apartado

JOSE LUIS FLOREZ

JESUS ALGARIN

MANUEL RIVAS

POR LA EMPRESA

LUIS ALBERTO SANIN

CARLOS EDWIN DAVID

COMITES OBRERO

LEONARDO VALVERA

ABRAHAN ARRIETA

Como en el acuerdo 2015-2016 se pondero y se incremento mas el subsidio el 3% de mas es al precio nuevo

FINCAS CHAMBACU UNO Y CHAMBACU DOS

INCREMENTO CAJA INTEGRAL (4%) ACTA DE ACUERDO PRECIOS PRIMER AÑO DE VIGENCIA 2015-2016

CAJA INTEGRAL 20 KILOS EXPORTADA	PRECIO 3RA. ESCALA 2014-2015	INCREMENTO 2015-2016 4%
CJA. INTEGRAL GRANEL VACIO	1.192,69	1.240,40
CJA. INTEGRAL PALETIZADA COMUN	1.192,69	1.240,40
CJA. INTEGRAL PALETIZADA ESPECIAL	1.447,68	1.505,59

EMBOLSE ESPECIAL

COMO LA LABOR DE EMBOLSE PARA LA VIGENCIA 2015-2016 SE PONDERO, DR. SANIN AUTORIZO UN INCREMENTO DEL 3% SOBRE EL PRECIO 2015-2016, ESTO ES $4,035,23 + 3%=4,156,29

ESTOS PRECIOS RIGEN A PARTIR DE LA CAT 03/16

Agrochiguiros S.A.S

Si bien se respetan los acuerdos firmados en el acta (embolse especial, desflore en campo y fruta de aprovechamiento) con fecha del 9 de mayo de las fincas Chambacú Uno y Chambacú Dos, una vez se iba a implementar en el área de nómina los precios nuevos, caímos en cuenta de que el embolse había tenido un incremento vía ponderación muy por encima de del acuerdo lo que al aplicarse desmejoraría los que se viene pagando al trabajador, en consecuencia, este punto del acuerdo no aplica y se incrementa el 3% al valor precio ponderado

PONDERADO DE CHAMBACU 1 Y 2

LABOR	REN/TO	PRECIO	DEVENGADO/DIA	PESO	INCREMENTO %	PONDERACION	INCREMENTO $$	NVO. PRECIO	N. DEVEN/DIA
EMBOLSE	9,00	3.571,00	32.139,00	12,72%	13,00%	1,65%	464,23	4.035,23	36.317,07
AMARRE	9,00	5.146,00	46.314,00	18,33%	12,00%	2,20%	617,52	5.763,52	51.871,68
FUMIGACION	4,00	16.887,85	67.551,40	26,73%	0,00%	0,00%	-	16.887,85	67.551,40
DESHOJE	4,50	11.574,75	52.086,38	20,61%	5,10%	1,05%	590,31	12.165,06	54.742,78
DESMACHE	2,00	27.305,36	54.610,72	21,61%	5,05%	1,09%	1.378,92	28.684,28	57.368,56
			252.701,50			6,00%			267.851,49
						6,00%			6,00%

PONDERADO DE CANTARRANA

LABOR	CICLOS	PRECIO	DEVENGADO/DIA	PESO	INCREMENTO %	PONDERACION	INCREMENTO $$	NVO. PRECIO	N. DEVEN/DIA
FERT. LIQUIDA	2,00	20.812,47	41.624,94	52,80%	0,00%	0,00%	-	20.812,47	41.624,94
FERT. EDAFICA	10,00	3.721,00	37.210,00	47,20%	12,72%	6,00%	473,31	4.194,31	41.943,11
			78.834,94			6,00%			83.568,05
						6,00%			6,00%

Julio 17/15

VOBO
Definitivo

Julio 24/15

PONDERADO DE CHAMBACU 1 Y 2

LABOR	REN/TO	PRECIO	DEVENGADO/DIA	PESO	INCREMENTO %	PONDERACION	INCREMENTO $$	NVO. PRECIO	N. DEVEN/DIA
EMBOLSE	9,00	3.571,00	32.139,00	12,72%	13,00%	1,65%	464,23	4.035,23	36.317,07
EMBOLSE ESPECIAL	9,00			0,00%	16,00%	0,00%	571,36	4.142,36	37.281,24
AMARRE	9,00	5.146,00	46.314,00	18,33%	12,00%	2,20%	617,52	5.763,52	51.871,68
FUMIGACION	4,00	16.887,85	67.551,40	26,73%	0,00%	0,00%	-	16.887,85	67.551,40
DESHOJE INTEGRAL	4,50	11.574,75	52.086,38	20,61%	5,10%	1,05%	590,31	12.165,06	54.742,78
DESMACHE CON PALIN	2,00	27.305,36	54.610,72	21,61%	5,05%	1,09%	1.378,92	28.684,28	57.368,56
			252.701,50			6,00%			305.132,73
						6,00%			

EMBOLSE ESPECIAL

1. OBJETO

Proteger el racimo con una funda o bolsa plástica de polietileno, del ataque de plagas y de efectos abrasivos causados por hojas o por productos químicos. Resguardar también la fruta contra cambios bruscos de temperatura, el viento y la luz.

Esta labor reduce el intervalo entre la floración y la cosecha, contribuye a aumentar el largo, el grosor de los dedos y el peso del racimo. Además mejora el color, el brillo y la suavidad de la cáscara de la fruta.

El concepto de especial se define por el procedimiento de eliminar dedos indeseables o no aprovechables dentro de las especificaciones de empaque de fruta tipo exportación (pachas, peguetas, peinetas, laterales (laterales abiertos), mano de mica).

2. MOMENTO DE EFECTUARLO

Se puede realizar en tres estancias de la floración, así mismo según se realice toma su nombre:

- Cuando aún la bacota no ha abierto ninguna mano, Embolse PRE - prematuro.
- Cuando la bacota ha abierto las dos primeras manos, Embolse prematuro.
- Cuando todas las manos se encuentran abiertas y la primera mano falsa se encuentra paralela al suelo, Embolse presente.

3. CICLOS

Dos veces por semana. Esta labor incluye el retiro de las brácteas desprendidas y los residuos florales de los racimos embolsados anteriormente.

4. PROCEDIMIENTO

- Se coloca la bolsa (tubo), se amarra sobre la cicatriz del vástago (dejada por la hoja corbata) y se corta en la parte inferior, dejando una porción que garantice cubrir totalmente el racimo (treinta y cinco centímetros desde la punta de la bacota), una vez adquiera su tamaño y forma definitiva.
- La hoja placenta siempre debe doblarse hacia atrás para evitar maltratos en la fruta. Nunca cortarla ni entrelazarla con hojas vecinas para que no se devuelva.
- Se recomienda en épocas de verano amarrar la bolsa en la parte inferior después de sanear el racimo (sacudida de brácteas y "desmane").
- La eliminación de dedos no conformes (fuera de especificación) se pueden eliminar desde el mismo momento en que se desprende la bráctea que cubre la mano y se identifican los dedos en cuestión (pachas, peguetas, peinetas, laterales (laterales abiertos), mano de mica). Estos se eliminan uno a uno sujetando el dedo (banano) entre los dedos pulgar e índice y girando la muñeca para que este se desprenda desde el pedicelo. Nunca halar el dedo a eliminar.

- Si en el momento del desflore, o la eliminación de los dedos no conformes, la administración de la finca sugiere recoger la bolsa, para la aplicación de algún agroquímico al racimo, el trabajador que está realizando esta labor, deberá acatar la recomendación de recogimiento de la bolsa.

5. PRECAUCIONES

- Debe evitarse que las bolsas queden demasiado largas o cortas, para ello la bolsa será medida 1,5 veces el tamaño de la bacota.
- Al momento de amarrar la bolsa, ésta nunca debe quedar retorcida.
- No se deben eliminar hojas sanas. Si estorban para el embolse deben desviarse cuidadosamente.

6. MODALIDAD DE PAGO

Por hectárea/ciclo, con un incremento del 3% sobre el precio establecido convencionalmente para el embolse común de la tercera escala, precio único que quedará como base para el incremento de hoy (2.015) y el de futuras negociaciones, traducido a hoy el precio de esta labor será igual a la del embolse común antes de la firma de la convención con un incremento del 9%.

7. RENDIMIENTO DE LABOR

- En jornada de 10 horas, de 10 a 12 hectáreas/hombre/día.
- En jornada de 8 horas, de 9 a 11 hectáreas/hombre/día.

8. HERRAMIENTAS

- Escalera
- Cuchillo.

9. RECOMENDACIONES

- Hacer mantenimiento preventivo a la escalera
- Tener precauciones en la colocación de la escalera, que no sea a borde de canales.
- Identificar superficie regular para la ubicación de la escalera.
- Colocar la escalera de tal forma que la distancia de separación de la base a la planta sea de 25 CMS por cada metro del largo de la escalera (1/4 de largo de la escalera).
- En la construcción de la escalera tener en cuenta que la separación de los párales en la base sea mayor que en la parte superior aproximadamente 10 CMS.
- Los travesaños de la escalera deben ser empotrados en los párales y el estado del amarre de éstos debe verificarse periódicamente.
- Los travesaños deben ser de forma cuadrada o plana para evitar deslizamientos y posibles accidentes de trabajo.
- Para la ejecución de esta labor se debe utilizar camisa de manga larga, guantes y mascarilla desechable.

10. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

- Botas.
- Camisa de manga larga.
- Guantes.
- Casco
- Mascarilla
- Estuche para cuchillo.

11. FACTORES DE RIESGO

- . Manejo de herramientas corto punzantes. Riesgo Mecánico.
- Desplazamiento por terrenos inestables (puentes, obstáculos), los trabajos en altura. Riesgo Locativo.
- .Carga dinámica (movimientos repetitivos de extremidades superiores por encima de los hombros, posición normal de pie durante toda la jornada laboral). Riesgo Ergonómico.
- Exposición a radiaciones no ionizantes (rayos solares). Riesgo Físico.
- El contacto con productos químicos. Riesgo Químico.

12. RECOMENDACIONES DE SALUD OCUPACIONAL

- Hacer buen uso de los elementos de protección personal y cuando no se esté utilizando las herramientas de trabajo, mantenerlas en su respectivo estuche.
- Aplicar normas de higiene postural.
- Utilizar diariamente el uniforme (Dotación que entrega la empresa).
- Hacer mantenimiento periódico a las herramientas de trabajo.

2

Medellín, 23 de junio de 2017

Señor
GUILLERMO RIVERA ZAPATA
Presidente de la Junta Nacional
SINTRAINAGRO
E.S.M.

REFERENCIA: Denuncia por parte de la empresa **AGROCHIGUIROS SAS** fincas **PARAISO 1, PARAISO 2, CHAMBACU 1, CHAMBACU 2, CANTARRANA, EL REINO Y ESPERANZA** de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro-.

RICARDO ALBERTO HARRY HOYOS, en mi condición de representante suplente legal de la sociedad **AGROCHIGUIROS S.A.S.**, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, el cual anexo a la presente denuncia, mediante el presente escrito denuncio íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento, con énfasis en los aspectos que a continuación se relacionan.

La denuncia se enmarca en los principios constitucionales y legales que regulan las facultades de las partes en materia de negociación colectiva y parte de la base de que las obligaciones convencionales son revisables para adecuar la nueva convención a las condiciones y realidades económicas y sociales de las partes contratantes. Por su esencia bilateral, el contrato colectivo debe ser dinámico y adaptarse a las cambiantes circunstancias de los mercados internacionales y nacionales, así como a las realidades del contexto económico del país.

1. SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:

El sector bananero, como exportador que es, está sometido a las exigencias y condiciones que imponen los clientes internacionales, quienes cada día son más exigentes en la calidad y tipos de empaques de la fruta, amarrado al logro y mantenimiento de certificaciones como la Global Gap, que afectan los rendimientos y competitividad, porque no son compensadas con mejoras en el precio.

Esta situación tiende agravarse, porque esos cambios y condicionamientos comerciales, son interpretados o, como incremento de las actividades de los trabajadores o, nuevas actividades o tipos de caja, que obligan a la negociación permanente de precios y/o tipificación de labores convencionales, que encarecen aún más los costos de producción.

Considera el sector, que es necesario cumplir los acuerdos que desde hace varias vigencias están tipificados en las convenciones colectivas, pensados y diseñados para implementar cambios comerciales por exigencias de los compradores internacionales y, agrícolas, por los avances tecnológicos y agronómicos, como los que nos ocupan, sin que ello se traduzca en la creación de nuevas figuras convencionales, que de paso evitan el desgaste administrativo y sindical, como de hecho ha venido presentándose.

Vale citar como ejemplo, el cuándo una caja es considerada especial, susceptible de ser remunerada con el precio establecido, lo que pese a su claridad en el texto convencional, no está siendo aplicada en sus reales términos y alcances.

Sin perjuicio de lo anterior, definir métodos y sistemas que ayuden a identificar de forma más objetiva, cuándo se está en presencia de lo que comúnmente se denomina "labor nueva", lo que facilitaría la implementación de mejoras técnicas en el campo, que sólo pretenden aumentar y mejorar la productividad, calidad y eficiencia, aspectos todos que benefician no sólo a la Empresa, sino directamente a los trabajadores, por estar remunerados a través de un sistema de salario al destajo o por unidad de obra, como es el pago de la caja integral y las labores culturales.

Esas mismas exigencias de los mercados internacionales, obligan a buscar rendimientos productivos sustanciales en el primer semestre, época de buenos precios y compra de toda la fruta generada, para contrarrestar los efectos negativos de las altas productividades y bajos precios del segundo semestre, que obligan en muchas ocasiones a la pérdida de fruta y/o a su venta a valores por debajo de su costo de producción.

El sector bananero colombiano y en particular la empresa que represento, ha sido seriamente afectada por fenómenos incontrolables por los empresarios, como son: la variabilidad climática de los últimos años, la baja productividad de las plantaciones, el encarecimiento de los insumos, carencia de infraestructura para riego y del control sanitario de los cultivos así como los elevados costos de la mano de obra, entre otros, poniendo en riesgo la estabilidad de las empresas y de los empleos.

Nuevamente la pérdida en competitividad del año 2016 comparada con el 2015, presentó un menor número de cajas exportadas, pasando de 94,1 millones de cajas a 93.4 millones, situación que significó un menor ingreso pasando de 836 a 811 millones de dólares un 4.68% menos de valor en las exportaciones.

El factor que más incidió en esta caída fue la intensidad del fenómeno del niño que se presentó con mayor severidad en la región de Urabá durante el primer semestre de 2016, arrojando caídas en la productividad de las fincas hasta de un 40%, situación que puso en riesgo el cumplimiento de los contratos de exportación.

Complementario a los problemas presentados por la variabilidad climática, se suman las perdidas reportadas por fenómenos fisiológicos como la mancha de madurez y los ataques de plagas como la arañita roja que como consecuencia de la altas temperaturas, pasaron el umbral de daño económico que antes no se presentaba.

Por otra parte los precios internacionales tuvieron un comportamiento a la baja como consecuencia de la gran competencia que se presenta por parte de algunas multinacionales en nuestro principal mercado que es el europeo.

Las cifras mostrables sobre calidad de los empleos en el sub-sector bananero, contrastables con las de otros sub - sectores agropecuarios, y aún con el sector manufacturero, permiten afirmar que la empresa que represento remunera adecuadamente a sus trabajadores y ha cumplido con el esfuerzo de conservar los empleos que genera.

2 ASPECTOS ESPECÍFICOS, MÁS NO EXCLUSIVOS, DE LA DENUNCIA:

De manera especial la empresa que represento tiene particular interés en que se revisen y modifiquen los siguientes asuntos previstos en la convención colectiva vigente.

2.1 CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS CONVENCIONALES: Nuestra actividad comercial como sector exportador que es, está sometido constantemente a las exigencias y condiciones que imponen los compradores internacionales, quienes cada día son más rigurosos en la calidad de la fruta y las especificaciones técnicas para el empaque de la misma, condicionado al logro y/o mantenimiento de certificaciones necesarias para llegar a estos mercados especializados, situación que sin duda alguna afecta los rendimientos y la competitividad de nuestras empresas porque las mismas no son compensadas con un mejor precio por caja exportada.

Problemática que tiende a agravarse, porque esos cambios y condicionamientos comerciales, son interpretados como un incremento de las actividades de los trabajadores o como nuevas actividades o tipos de caja, que nos obligan a la negociación permanente de nuevos precios y/o tipificación de labores convencionales que encarecen aún más los costos de producción.

Por tal motivo el sector considera que es necesario para la sostenibilidad económica del negocio, cumplir en sus reales términos y alcances con los acuerdos que desde hace varias vigencias están en las convenciones colectivas, que dicho de paso están pensados y diseñados para implementar cambios comerciales y agrícolas, sin que necesariamente esto se traduzca en la creación de nuevas figuras convencionales, evitando el permanente desgaste administrativo y sindical como de hecho ha venido presentándose.

2.2 VIGENCIA: En sustitución de la vigencia establecida, se propone negociar una nueva convención con vigencia no inferior a cuatro (4) años.

2.3 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL: Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores

culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

2.4 FRUTA EXCEDENTE DEL SEGUNDO SEMESTRE: Durante el segundo semestre de cada año, las cajas que semana a semana exceden el promedio de producción semanal del primer semestre (50-50) son comercializadas a precios significativamente insuficientes para absorber los costos de producción, requiriendo una diferenciación real de su valor convencional, para lo cual debe continuarse el desarrollo del acuerdo logrado en la pasada negociación colectiva, donde dejamos sentado un primer paso para finiquitar esta realidad del negocio bananero, que ustedes como organización sindical conocen y entienden.

2.5 AUSENTISMO: Concertar estrategias enfocadas a mejorar los niveles de ausentismo laboral, lo que generará aumento de la productividad de la empresa. (Recomendamos incluir datos estadísticos e indicadores de la empresa relacionados con el tema)

(OTROS ASUNTOS PARTICULARES OBJETO DE DENUNCIA POR CADA EMPRESARIO).

Atentamente,

RICARDO ALBERTO HARRY HOYOS
Representante Suplente Legal

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
Certificado generado a través de la plataforma virtual
Lugar y fecha: Medellín, 2017/05/26 Hora: 10:54
Número de radicado: 0015368069 - SISSBA Página: 1

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Código de verificación: ijblTLgbjcKbdlOB Copia: 1 de 1

Para verificar el contenido y confiabilidad de este certificado, ingrese a www.certificadoscamara.com y digite el código de verificación. Este certificado, que podrá ser validado hasta cuatro (4) veces durante 60 dias calendario contados a partir de la fecha de expedición del certificado, corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

El SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

IDENTIFICACIÓN

NOMBRE: AGROCHIGUIROS S.A.S

MATRICULA: 21-061061-12

DOMICILIO: MEDELLIN

NIT: 890929809-9

MATRÍCULA MERCANTIL

MATRÍCULA MERCANTIL NO.: 21-061061-12
FECHA DE MATRÍCULA: 1982/03/01
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017
FECHA DE RENOVACIÓN: 2017/03/28
ACTIVOS: $32,197,590,000

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIR. DOMICILIO PRINCIPAL: Calle 34 43 66 OF. 238
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO COMERCIAL 1: 4446590
CORREO ELECTRÓNICO: agrochiguiros@agrochiguiros.com
rharry@agrochiguiros.com

DIR. NOTIFICACIÓN JUDICIAL: Calle 34 43 66 CENTRO COMERCIAL SANDIEGO OF 238
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO NOTIFICACIÓN 1: 4446590
CORREO NOTIFICACIÓN: rharry@agrochiguiros.com

agrochiguiros@agrochiguiros.com

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
0122: Cultivo de plátano y banano

CONSTITUCIÓN Y REFORMAS

CONSTITUCION: Que por escritura pública No.537, otorgada en la Notaría 15a. de Medellín, en marzo 10 de 1.982, inscrita en esta Cámara de Comercio en marzo 30 de 1.982, en el libro 9o., folio 99, bajo el No. 3.829, se constituyo una sociedad comercial de responsabilidad limitada denominada:

AGROPECUARIA LOS CHIGUIROS LIMITADA.

REFORMAS: Que hasta la fecha la sociedad ha sido reformada por los siguientes documentos:

Escritura No. 1.172, de mayo 6 de 1.982, de la Notaría 15a. de Medellín.
Escritura No. 6.581, de diciembre 17 de 1.982, de la Notaría 15a. de Medellín.
Escritura No. 6.006, de septiembre 28 de 1.984, de la Notaría 15a. de Medellín.
Escritura No. 2.509, de diciembre 27 de 1.985, de la Notaría 2a. de Envigado.
Escritura No. 2.906, de noviembre 27 de 1.989, de la Notaría 2a. de Envigado.
Escritura No. 3043 de diciembre 11 de 1989, de la Notaría 2a. de Envigado.
Escritura No. 603 de abril 10 de 1.991, de la Notaría 19 de Medellín.

Escritura No. 825 de febrero 24 de 1994, de la Notaría 20a. de Medellín, registrada en ésta Entidad el 24 de marzo de 1994, en el libro 9o., folio 380, bajo el No. 2658, por medio de la cual se transforma la sociedad, la cual será comercial del tipo de las anónimas, bajo la denominación de

AGROCHIGUIROS S.A.

Asimismo, se solemnizó el ACUERDO DE FUSION que la sociedad AGROPECUARIA LOS CHIGUIROS LTDA. como absorbente ha celebrado con las sociedades TILCARA S.A., SOTAVENTO S.A., PATILLAL S.A., LA CHACRA S.A., ALBRISIAS S.A., AVELLANEDA S.A., SENYERA S.A., KABANGA S.A., TOLVANERA S.A., y POTENZA S.A., como sociedades absorbidas. En consecuencia la sociedad pasa a ser propietaria de la totalidad de los activos y obligaciones de las sociedades absorbidas.

Escritura No. 5.781, de diciembre 14 de 1995, de la Notaría 20a. de Medellín.
Escritura No. 6.767, de diciembre 22 de 1997, de la Notaría 20a. de Medellín.
Escritura No. 1.995, de abril 14 de 2008, de la Notaría 1a. de Medellín.
Escritura No. 2.721, septiembre 5 de 2008, de la Notaría 20a de Medellín.

Acta No. 58 del 5 de septiembre de 2011 de la Asamblea de Accionistas, registrada en esta Entidad el 11 de octubre de 2011, en el libro 9o., bajo el No. 18305, mediante la cual se aprobó la transformación de la sociedad de Anónima a Sociedad por Acciones Simplificada y en adelante su denominación será:

AGROCHIGUIROS S.A.S

Acta No.59 del 08 de noviembre de 2011, de la Asamblea de Accionistas, registrada en esta Cámara el 29 de diciembre de 2011, en el libro 9, bajo el No.54021, mediante la cual se aprueba el acuerdo de Escisión, en virtud del cual las sociedades INDUSTRIAL AGRICOLA S.A.S. (21-220376-12)(ESCINDENTE) y AGROCHIGUIROS S.A.S (21-61061-12)(ESCINDENTE), transfieren parte de sus inversiones a favor de la sociedad TERRANOVA S.A.S. (21-215658-12)(BENEFICIARIA); concentrando en la sociedad TERRANOVA S.A.S. las inversiones y dejando a las sociedades INDUSTRIAL AGRICOLA S.A.S. y AGROCHIGUIROS S.A.S toda la actividad productiva.

TERMINO DE DURACIÓN

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es hasta marzo 10 de 2030.

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: El objeto social de la sociedad lo Constituye: la explotación de la industria agropecuaria en terrenos propios o ajenos en sus diversas actividades tales como: La actividad ganadera es sus aspectos de cría, levante y engorde de vacunos, porcinos, caballares de propiedad de lo compañía o de terceros.

La actividad agrícola en relación con el cultivo, recolección, venta y comercialización de banano, café, maíz, oleaginosas, ñame, y demás productos agrícolas.

La actividad forestal con relación o la reforestación y explotación de bosques naturales. La adquisición a cualquier título de bienes muebles e inmuebles para usufructuarlos, administrarlos, edificarlos, arrendarlos, hipotecarlos, o gravarlos a cualquier título o para celebrar sobre ellos toda clase de actos o contratos que impliquen o no enajenación de las

mismos.

Igualmente, la sociedad podrá realizar cualquier actividad relacionada con lo exploración y explotación minera y participar en la ejecución y desarrollo de cualquier proyecto que tenga esta naturaleza, o que sean conexos o afines con

En desarrollo de su objeto social la sociedad podrá celebrar cualquier modalidad de actos o contratos, ya sean estos civiles, comerciales, administrativos o laborales, que se relacionen directamente con el tales como:

1. Tomar dinero a interés, adquirir y enajenar toda clase de bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporales y darlos en garantía, girar, endosar, aceptar, adquirir, cobrar, protestar, cancelar o pagar letras de cambio, cheques, títulos valores o cualquiera otros efectos de comercio, adquirir y operar sistemas de comunicación.

2. Fomentar, organizar, financiar o fusionarse con sociedades o empresas que tengan objetos iguales o semejantes a los de la sociedad, celebrar en ellas toda clase de contratos o suscribir acciones o tomar intereses en las mencionadas sociedades o empresas.

3. En general, efectuar en su propio nombre o por cuenta de terceros, toda clase de operaciones civiles, comerciales, industriales y financieras o convenientes para el logro de los fines que ella persigue, o que puedan favorecer o desarrollar sus actividades o las empresas en que ella tenga interés y que en forma directa se relacionen con el objeto social.

PARAGRAFO: Pese a la especificidad del objeto, la sociedad podrá dedicarse a cualquier actividad licita de comercio.

LIMITACIONES, PROHIBICIONES, AUTORIZACIONES ESTABLECIDAS SEGÚN LOS ESTATUTOS.

Entre las funciones de la Asamblea de Accionistas esta la de:

Autorizar la adquisición de acciones de la sociedad siempre que hubiere utilidades suficientes para dicho fin y siempre que las acciones estén totalmente liberadas; y determinar de acuerdo con la ley, la destinación posterior que deban dárseles.

Que entre las funciones de la Junta Directiva está la de:

Nombrar al gerente de la compañía y sus suplentes fijarle su remuneración y autorizarlo para que a nombre de ésta ejecute o celebre actos o contratos, cuando la cuantía de las obligaciones que de cada uno de ellos se derive, exceda el equivalente a doscientos cincuenta (250) veces el salario mínimo legal mensual

vigente, o que siendo el valor indeterminado puedan asumir esta cuantía. De no conformarse la Junta Directiva, esta atribución corresponderá a la Asamblea General.

GARANTE DE OBLIGACIONES DE TERCEROS: Previa autorización de la Junta Directiva, o de la Asamblea de Accionistas en el evento de no existir Junta Directiva, la sociedad podrá constituirse en garante de obligaciones ajenas, o caucionar con los bienes sociales obligaciones distintas de las suyas propias.

CAPITAL

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:		NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	$600.000.000,00	6.000.000	$100,00
SUSCRITO	$420.000.000,00	4.200.000	$100,00
PAGADO	$410.000.000,00	4.100.000	$100,00

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

GERENTE

REPRESENTACION LEGAL: El Gerente está investido de funciones ejecutivas y administrativas, como tal tiene a su cargo la representación legal de la sociedad, la gestión comercial y financiera, la responsabilidad de la acción administrativa, la coordinación y la supervisión general de la empresa, las cuales cumplirá con arreglo a las normas de estos estatutos y con sujeción a las disposiciones.

SUPLENTE: El gerente tendrá dos suplentes que la reemplazaran en los casos de falta temporal o accidental, o en los de falta absoluta mientras se provee el cargo, o cuando se hallare legalmente inhabilitado para actuar en un caso determinado.

NOMBRAMIENTOS:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	GABRIEL HARRY HINESTROZA DESIGNACION	3.441.877
PRIMER SUPLENTE	LUIS ALBERTO SANIN CORREA DESIGNACION	70.117.239

Por Acta No. 32, de diciembre 18 de 1997, de la Junta Directiva, registrada en esta Cámara el 5 de enero de 1998, libro 9, folio 0006, bajo el Nro. 00040.

SEGUNDO SUPLENTE	RICARDO ALBERTO HARRY HOYOS	70.567.465

DESIGNACION

Por Acta No. 57, del 25 de abril de 2002, de la Junta Directiva, registrada en esta Cámara de Comercio el 21 de mayo de 2002, en el libro 9o., folio 659, bajo el No.4612.

ATRIBUCIONES: Como representante legal de lo sociedad, el gerente tiene facultades para celebrar o ejecutar todos las actos o contratos comprendidos dentro del objeto social o que tengan el carácter de preparatorios, accesorios o complementarios para la realización de los fines que persigue la sociedad y los que se relacionan directamente con la existencia y funcionamiento de la misma. El gerente está investido de poderes especiales para transigir, arbitrar y comprometer los negocios sociales; promover o coadyuvar acciones judiciales, administrativas o contencioso -administrativas en que la compañía tengan interés en interponer todos las recursos que sean procedentes conforme a la ley; desistir de los mismo, novar obligaciones; dar o recibir bienes en pago; constituir apoderados judiciales o extrajudiciales, delegarles facultades, revocar mandatos y sustituciones.

PARAGRAFO: LIMITACIONES AL GERENTE: El gerente o cualquiera de los suplentes requerirá autorización de la Junta Directiva, o de la Asamblea de accionistas cuando no hubiere sido designada la Junta Directiva, para ejecutar actos o contratos cuya cuantía exceda de doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Igualmente requerirá esta autorización para celebrar todos los contratos, cualquiera que sea la cuantía, relativos a la adquisición y enajenación o gravamen de bienes raíces.

JUNTA DIRECTIVA

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPAL	GABRIEL HARRY HINESTROZA DESIGNACION	3.441.877
PRINCIPAL	ARTURO JOSE HARRY HOYOS DESIGNACION	70.561.975
PRINCIPAL	RICARDO ALBERTO HARRY HOYOS DESIGNACION	70.567.465

Por Acta número 58 del 5 de septiembre de 2011, de la Asamblea de Accionistas registrada en esta Cámara el 11 de octubre de 2011, en el libro 9, bajo el número 18312

REVISORÍA FISCAL

REVISORES FISCALES

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	HILDEBRANDO DE JESUS GIL BUILES DESIGNACION	70.068.195
REVISOR FISCAL SUPLENTE	MARIA FRANCE GOMEZ CEBALLOS DESIGNACION	. 21.397.125

Por Acta No. 33 de enero 31 de 1994, de la Junta de Socios, elevada a escritura pública No. 825 de febrero 24 de 1994, de la Notaría 20a. de Medellín, registrada el 25 de marzo de 1994, en el libro 9o., folio 384, bajo el No. 2688.

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

QUE A NOMBRE DE LA SOCIEDAD FIGURA MATRICULADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO, EL SIGUIENTE ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO, SUCURSAL O AGENCIA.

NOMBRE:	AGROPECUARIA LOS CHIGUIROS
MATRÍCULA NO:	21-134824-02
CATEGORÍA:	Establecimiento-Principal
DIRECCIÓN:	Calle 34 43 66 CENTRO COMERCIAL SANDIEGO OF. 238
MUNICIPIO:	MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
ULTIMO AÑO RENOVADO:	2017
FECHA DE RENOVACIÓN MATRÍCULA:	2017/03/28

ACTIVIDAD COMERCIAL:

0122: Cultivo de plátano y banano

LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO, ASÍ COMO LAS MEDIDAS CAUTELARES Y GRAVAMENES QUE RECAEN SOBRE ESTOS, SE ENCUENTRA EN EL RESPECTIVO CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL, EL CUAL DEBERÁ SOLICITARSE DE MANERA INDEPENDIENTE.

SE RECOMIENDA VERIFICAR EL PORTAL WWW.GARANTIASMOBILIARIAS.COM.CO DONDE PUEDEN OBRAR INSCRIPCIONES ADICIONALES RELATIVAS A GARANTIAS MOBILIARIAS, CONTRATOS QUE GARANTICEN OBLIGACIONES O LIMITACIONES DE LA PROPIEDAD.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CERTIFICA

Que en la CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, no aparece

---

inscripción posterior a la anteriormente mencionada, de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramiento de representantes legales de la expresada entidad.

Los actos de inscripción aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de su notificación, siempre que los mismos no hayan sido objeto de los recursos, en los términos y en la oportunidad establecidas en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Este certificado cuenta con plena validez jurídica según lo dispuesto en la ley 527 de 1999. En él se incorporan tanto la firma mecánica que es una representación gráfica de la firma del Secretario de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, como la firma digital y la respectiva estampa cronológica, las cuales podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos PDF.

Si usted expidió el certificado a través de la plataforma virtual, puede imprimirlo con la certeza de que fue expedido por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. La persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado puede verificar su contenido, hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir del momento de su expedición, ingresando a www.certificadoscamara.com y digitando el código de verificación que se encuentra en el encabezado del presente documento. El certificado a validar corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS