

Dirección Territorial de ANTIOQUIA  
Inspector de Trabajo EFRÉN MADRIGAL RIVERA

Número 061

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	05	10	2017	HORA	4:08 p.m.
---------	----------	--------	----	----	------	------	-----------

**DEPOSITANTE**

NOMBRE	LAURA FLOREZ VELEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	1037590982		
CALIDAD	ABOGADA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 43 No. 36 – 39 Edificio Centro 2000 oficina 412 Medellin		
No. TELÉFONO	2626740	Correo Electrónico	latinajamedellin@gmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

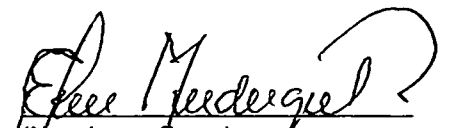
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2017 – 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	85	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>						

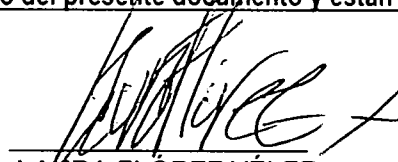
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

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

  
(Nombre y firma)  
Inspector de Trabajo ( ) de ( )

  
LAURA FLOREZ VELEZ  
El Depositante

COD19246

*BRON*

 <b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado 11EE2017710500100002478
	Fecha 2017-10-05 04:08:02 pm
Remitente	AGROINDUSTRIAS LA TINAJA
Destinatario	Sede D. T. ANTIOQUIA Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos 0	Folios 1
	
COR11EE2017710500100002478	

Medellín, 5 de octubre de 2017

Señores

**MINISTERIO DE TRABAJO**

**Dirección Antioquia**

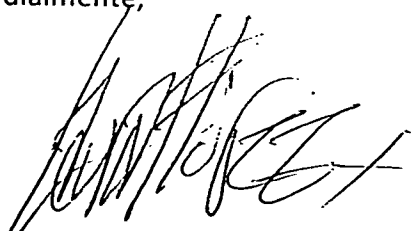
Asunto: Depósito convención colectiva

Con la presente, estamos radicando copia del escrito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" y la empresa AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S. identificada con NIT 800.103.982-2.

Anexamos lo siguiente:

1. Formato de depósito de la Convención Colectiva (1 folio)
2. Copia de escrito de la Convención Colectiva (56 folios)

Cordialmente,



**LAURA FLÓREZ VÉLEZ**

Abogada

**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S.**

**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S.  
CONVENCIÓN COLECTIVA 2017- 2019**



**FINCA LA TINAJA**

## TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO.....	1
DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN.....	3
PRIMERA PARTE. APECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES.....	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.....	12
CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO .....	18
CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	24
SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	25
CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS.....	25
CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES...56	
CAPÍTULO TERCERO. FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES.....	69
CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	74
CAPÍTULO QUINTO. DISPOSICIONES VARIAS.....	87
CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS.....	90

### ANEXO:

TABLA N° 1	LABORES DE CAMPO
TABLA N° 2	LABORES DE CAMPO (ALTA PARICIÓN)
TABLA N° 3	GENERALES FIJAS Y VARIABLES
TABLA N° 4	PRESTACIONES EXTRALEGALES
TABLA N° 5	LOTES
TABLA N° 6	CANALES



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA "AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S." (FINCA LA TINAJA) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".**

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del Hotel Selina, el día 5 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 AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S., Finca "LA TINAJA", 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.

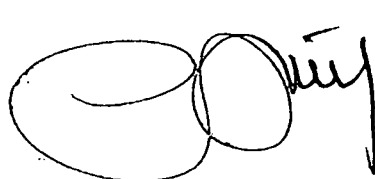
**PREÁMBULO**

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.

1

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 coresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del autocuidado, 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 autoridades jurisdiccionales.

## **PRIMERA PARTE. ASPECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES**

### **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 de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS: ACUERDO TRANSITORIO-** Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2015-2017).

**ARTÍCULO 2. GARANTÍAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.
3. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

**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 DÍA POR SEMANA
MÁS DE 70	2 DÍAS POR SEMANA

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

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.

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

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

**PARÁGRAFO DOS. VIÁTICOS PARA COMISIONES OBRERAS:** Los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial. (Ver tabla N° 4)

**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 (pág. 9)

**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.

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

**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. (2017-2019).

### **CAPÍTULO TERCERO. AUXILIOS A SINTRAINAGRO**

**ARTÍCULO 7. AUXILIO A SINTRAINAGRO:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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



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

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

**PARÁGRAFO 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 casino 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.

**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 falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

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

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

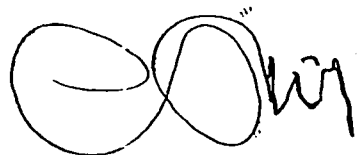
No obstante lo anterior, en el evento en que la empresa no haya tenido conocimiento de la comisión de la presunta falta, por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en

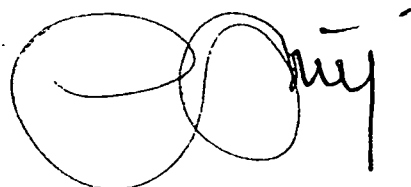
Urabá; en este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.

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



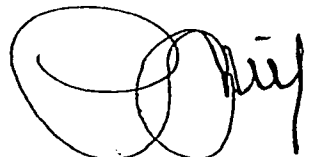
Cuando se hubiera interpuesto subsidiariamente el recurso de apelación y el recurso de reposición fuera resuelto en el sentido de confirmar o modificar parcialmente la decisión, la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso de apelación dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes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

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.
11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.
12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período; para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.



14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
16. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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

17 

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

17. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.
18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

**PARÁGRAFO UNO:** La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

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

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

## **CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 11. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

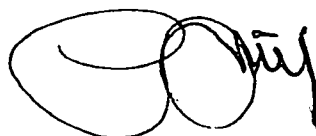
Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar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

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

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

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

**PARÁGRAFO CINCO:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de





embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.

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

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

**ARTÍCULO 12. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

1. Para la realización de las labores de "construcción y mantenimiento de canales con pala", "la recolección de nylon y plásticos" y "siembras nuevas de lotes anexos a la finca" las Empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

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

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

**ARTÍCULO 13. NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:** No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y



cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

En desarrollo de los principios 11 y 13 del preámbulo de los Acuerdos Generales convenidos por las partes, cuando se presenten vacantes en las fincas que por razones de habilidad y destreza puedan ser ocupadas por mujeres o por varones mayores de cuarenta años, éstos se preferirán para ser contratados, para de manera progresiva aumentar el número de mujeres y de varones mayores de cuarenta años vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019) las



empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

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

**ARTÍCULO 14. MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:** A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y SINTRAINAGRO adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

**ARTÍCULO 15. 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 16. COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

**ARTÍCULO 17. 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 2015-2017, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

**ARTÍCULO 18. 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 19. VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:** La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

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

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

**ARTÍCULO 20. CAMPO DE APLICACIÓN:** La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la

presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

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

**ARTÍCULO 21. 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 periodo comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al *cinco por ciento (5%)*. Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores.

**PARÁGRAFO:** Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores:

GRUPO	NOMBRE	PORCENTAJE
Grupo I	Caja Integral	45%
Grupo II	Labores Culturales	32%
Grupo III	Mantenimiento de Canales	8%
Grupo IV	Labores Varias	15%

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


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

**ARTÍCULO 23. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:** Por la jornada laboral diaria, de ocho (8) horas distribuidas como se establece en la presente convención colectiva de trabajo, todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo o de protección de veintiseis mil trescientos ochenta y siete pesos (\$26.387,00) por el primer año de vigencia de la convención, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional se incrementará en un porcentaje igual al incremento acordado en los acuerdos generales para el período 2017-2019, y será de veintiséis mil trescientos ochenta y siete pesos (\$26.387,00), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Las labores a realizar, no remuneradas al destajo, se remuneraran con el básico convencional.

**ARTÍCULO 24. SALARIOS A DESTAJOS POR UNIDAD DE OBRA:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de amarre, fumigación con herbicida de contacto, fumigación con herbicida sistemático, embolse, deshoje, fertilización sólida, reamarre, protección de fruta, desflore en campo, desmache, se establece con relación a la productividad de la finca durante la bisemana (catorcena) en que se efectúen las labores a remunerar.



Para la liquidación de los anteriores salarios a destajo, las partes acordaron una tabla de rangos de producción liquidados por bisemana (catorcena), en la forma que se describen en la TABLA UNO (01) que se anexa a la presente como parte integrante de la convención colectiva.

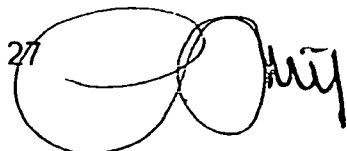
**ARTÍCULO 25. APLICACION DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL):** La Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en los precios establecidos en la tabla de precios.

**ARTÍCULO 26. 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 y en general las labores que incluyan este contrato satisfactoria y técnicamente ejecutadas.

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 ó matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurbieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, saca rechazo 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.

27 

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

**PARÁGRAFO UNO. 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 lbs) para cada tipo de empaque.

**PARÁGRAFO DOS. CAJA TRES LIBRAS Y OTROS EMBARQUES ESPECIALES:**

**CAJA INTEGRAL:**

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

- CAJA COMÚN
- CAJAS 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.

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

Para todos efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes: Chicopack, Banacluster, Clusterback, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Chiquita Junior, Troppypack, Tres libras.

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

**ARTÍCULO 27. RECHAZO DE CAJAS:** 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".

Cuando la comercializadora rechace cajas procesadas por motivos tales como: Banano maduro, cuello roto, tapiado y/o maltrato de fruta, cicatriz de manejo cambio en las especificaciones del embarque, utilización errónea de sellos, tipo y estado de cartón y estibas, la empresa no pagara las cajas procesadas.

El barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del



equipo de trabajo que participa en el empaque de la "Caja Integral", teniendo la misma sanción económica en caso de rechazos de fruta y sus errores no son imputables a la empresa.-

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

**PARÁGRAFO:** 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.

**ARTÍCULO 28. FRUTA MERCADO NACIONAL:** Acuerdan las partes establecer el precio por la labor a destajo denominada "Caja Integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20kg en el 60% del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

**ARTÍCULO 29. ACUERDOS SOBRE CREACIÓN DE LABORES NUEVAS:** Las labores pactadas durante la presente ronda de negociaciones se describen a continuación:

- 1. Eliminación de todos los dedos laterales. Unidad** por hectárea con un precio pactado (Ver Tabla N° 3), para sumarle al desflore. Cuando se realiza en 3 o menos manos no se paga
- 2. Embolse con nudo. Unidad** por hectárea con un precio pactado (Ver Tabla N° 3) se le anexa al embolse incrementando el precio en este valor
- 3. Fertilización líquida: Unidad** por hectárea con un precio pactado (Ver Tabla N° 1) Rendimiento 2.5 Hectáreas
- 4. Fertilización orgánica: unidad kilo** (Ver Tabla N° 1) Rendimiento 2.100kgrs

**5. Compost-Aplicación: unidad kilo (Ver Tabla N° 3) rendimiento 3.500kgrs**

Labores involucradas en la elaboración de Compost, promedio embarque.

Cajas tres libras y otros embarques especiales según definición. Estableciendo una diferencia porcentual del 18% entre la caja paletizada común que se irá ajustando a este porcentaje según procedimiento anexo.

La definición de caja especial se le anexa a este acuerdo.

**ARTÍCULO 30. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:**

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

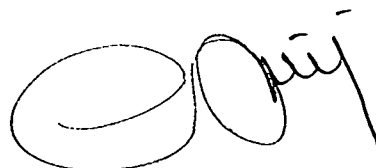
Primera semana de atraso	70%
Segunda semana de atraso	60%
Tercera semana de atraso	50%

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. En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.
5. Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagara el 100% del valor unitario pactado para la labor.

**ARTÍCULO 30. 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.
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 embolsado 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 incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja 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 cablevías.

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 fumigación de canales se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según 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 esta labor.
19. La resiembra incluye la marcada con estaquillada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.
20. 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 aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica, con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.
21. 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.
22. La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque se remunerara después del número de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos.

**PARÁGRAFO UNO:** 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.

**ARTÍCULO 31. RENDIMIENTO MÁXIMO PARA LAS LABORES:** En cumplimiento del párrafo 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.

**ARTÍCULO 32. FRECUENCIA DE REALIZACIÓN DE LAS LABORES BÁSICAS DE CAMPO:**

AMARRE:	Una (1) vuelta Semanal Hectárea neta
EMBOLSE (presente)	Una (1) vuelta semanal.
EMBOLSE: (prematuro)	Dos (2) Vueltas por semana Ha. neta.
FUMIGACION GRAMOXONE:	Una (1) Vuelta c/4 semanas libres netas.
FUMIGACION ROUND-UP:	Una (1) vuelta c/8 semanas. Libres netas
FUMIGACIÓN DE CANALES, cada ocho semanas libres. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.	
CHAPEO Y LIMPIA CANALES primarios, secundarios y terciarios, cada ocho semanas libres.	



- DESHOJE: Una (1) vuelta por semana Ha. neta.
- REAMARRE: Una (1) vuelta catorcena Ha neta
- DESFLORE EN EL CAMPO: Dos (2) vueltas por semana Ha neta.  
(Potestativo de la empresa)
- DESMACHE: Una (1) vuelta c/8 semanas libres netas
- PROTECCIÓN DE FRUTA: Una (1) vuelta por semana. (Comprende el desvío de puyón y el desvío de racimo).
- ORTODONCIA Dos (2) vueltas semanales potestativas de la empresa
- FERTILIZACION, bulto de cincuenta kilogramos; según programación o proporcional al peso del bulto de abono.

**LABORES CULTURALES:** Las labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

**ARTÍCULO 33. MANUAL TÉCNICO:** Las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa.

Anexo a la convención colectiva de trabajo que se firme estará la descripción técnica de labores y oficios, que hace parte integral de la misma. Las labores se desarrollaran de acuerdo a los ciclos o frecuencias establecidas en la convención colectiva de trabajo que de este acuerdo se firme. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entienden que se hacen para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

**PARÁGRAFO UNO:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectáreas netas, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo de la (s) finca (s) elaboradas por topógrafo profesional y/o la firma SADEC S.A.

**PARÁGRAFO DOS:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por medio lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por topógrafos profesionales y/o la firma SEDEC S.A.

**PARÁGRAFO TRES:** A juicio de la empresa, las labores de campo, mantenimiento de drenajes d empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la



administración de la finca, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación. Cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos.

Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

**ARTÍCULO 34. 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.

**ARTÍCULO 35. DISPOSICIONES VARIAS SOBRE RECHAZO DE FRUTA:**

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.

2.3. 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.

2.4. 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.)

2.5. 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.

**MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):** Comprende las limpias, chapeos, fumigación, recabas, roturas, ampliaciones y demás.



**LABORES GENERALES:** Comprende las demás labores pactadas en la convención.

**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.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 36. ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES:** La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

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

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

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

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

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

La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en la instancia de la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, deberán acordar las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y los precios unitarios de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos, tales como: el valor unitario de

actividades similares; la complejidad de la actividad introducida o modificada; el conocimiento y entrenamiento adicional que se requiera para su ejecución; el esfuerzo requerido por el trabajador y la contribución de la actividad a la productividad de la plantación y a la calidad de la fruta. Para estos efectos, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar, temporal y expresamente, alguna(s) actividades(s) de las señaladas en precedencia, con excepción de la fijación de los valores unitarios, para que sean desarrolladas por sub-comisiones paritarias expertas en las actividades propias de la agroindustria bananera.

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

**PARÁGRAFO UNO –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.

**PARÁGRAFO DOS:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución.

**PARÁGRAFO TRES:** Las fincas que no tengan pactada (s) alguna (s) de las labor (es) serán pagadas al salario básico convencional.

**ARTÍCULO 37: 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:

**COLOCADA DE TACO:** Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$13 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.





Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$15.6, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

### **DESMACHE CON PALÍN:**

#### **INCLUYE:**

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

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

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

#### **ACUERDO:**

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

El ciclo pactado para esta labor es de siete (7) semanas.

Los rendimientos pactados son de 1.5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas máximo para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

Los rendimientos pactados son de 1.8 hectáreas como mínimo y 3.5 hectáreas máximo para en jornadas de 10 horas, jornadas de 8 horas mínimo 1.5 y máximo 3 hectáreas.

El precio acordado para esta labor es del 65% del desmache tradicional.

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

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

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

El presente acuerdo hará parte integral de la convención colectiva de trabajo vigente por las partes.

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

#### **ARTÍCULO 38: FORMA DE REALIZACIÓN DE LA LABOR:**

**1. DESHOJE Y CONTROL DE SIGATOKA TERRESTRE O MANUAL:** Consiste en bajar las hojas agobiadas secas y maduras y todas las que estén afectadas por sigatoka en los colinos o matas sin parir, también los folíolos secos y maduros y hojas dobladas. Esta labor conjunta más la protección tiene un precio (**Ver tabla N°1**) por hectárea, una vuelta semanal.

**2. EMBOLSE MODIFICADO:** Consiste en identificar el racimo desmañarlo y desbacotarlo esta labor tiene un precio de (**Ver tabla N° 1**) por hectárea dos vueltas semanales.

Esta labor se acordó realizar con el desflore y quitada de pachas peguetas y dedos deformes esta labor tiene un precio de (**Ver tabla N° 1**) una vuelta semanal. El desflore se paga de acuerdo al precio convencional.

Después de implementar la labor cualquier atraso se procederá a pagar de acuerdo a lo estipulado en la convención colectiva tanto en la responsabilidad como en el pago.

Nota: Si la empresa decide eliminar la práctica nueva implementada se regresará a la labor normal que estaba establecida.

**3. MASAJE DE RACIMO:** Consiste en masajear todas las manos del racimo, tiene una remuneración de (**Ver tabla N° 1**) por racimo.



**4. FERTILIZACIÓN LÍQUIDA:** Esta labor consiste en aplicar 80 gramos por mata de abono líquido, incluye llenada de los galones y llevarlos al lote donde se va aplicar, tiene un precio inicial de (Ver tabla N° 1) por hectárea.

Nota: Esta labor queda sujeta a evaluación sobre rendimientos.

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

**PARÁGRAFO DOS:** Todas las labores contempladas y pactadas continúan vigentes y recibirán los incrementos negociados así no se efectuó la labor.

**PARÁGRAFO TRES. LABORES SUJETAS A ESTUDIO:** Para todas aquellas labores descritas expresamente en el cuadro y que están clasificadas con base al criterio "para estudio", se designará una comisión que negociará en Urabá.

**ARTÍCULO 39. ÁREA NETA DE LA FINCA:** Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructuras como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cable vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención.

**PARÁGRAFO. MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS:** Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, Etc., La administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisaran 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 campamentos, carreteras, Etc., Deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

Dadas las manifiestas inquietudes planteadas por el sindicato en la forma en que han sido medidas las fincas, la comisión de los empresarios trajeron, un representante de la firma SADEC, que procedió a explicar todos los aspectos técnicos que rodean a su libre criterio, una finca por municipio, medida por SADEC, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto.

**ARTÍCULO 40. INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN ÁREAS DE RENOVACIÓN:** Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos





de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

**ARTÍCULO 41. ASEO EMPACADORA:** Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el período de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

**ARTÍCULO 42. CARGUE DE PALLET:** Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y Sindicato buscarán dirimirlos y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

**ARTÍCULO 43. MEDIDAS DE LOS LOTES FINCA TINAJA:**  
(Ver tabla N° 5)

#### MEDIDAS DE CANALES FINCA LA TINAJA

**CANALES PRIMARIOS**  
(Ver Tabla N° 6)

**CANALES SECUNDARIOS**  
(Ver Tabla N° 6)

**CANALES TERCIARIOS**  
(Ver Tabla N° 6)

**ARTÍCULO 44: COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:-** A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Réstrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñones,

Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

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

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

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

1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.
2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.
3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de “ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores”.
4. Implementar las tareas definidas en el “Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá”, contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre “cajas excedentes” y “la parcela”.

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

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

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

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

- 2) Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.
- 3) Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.

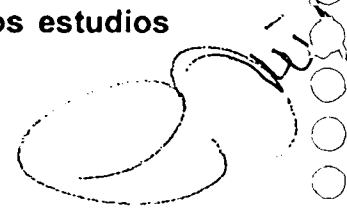
**PARÁGRAFO TRANSITORIO 1º:** La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:



Embarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Embarque todo aspirado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Aplicación de cal o enmiendas, al voleo o dosificado	Descripción, rendimientos y precios unitarios
Control sigatoka	Precisar y fijar precio en reinicio.
Fertilización con caciqueo	Labor acordada; precisar alcance del acuerdo convencional.
Engrase de cable vía	Labor pactada, definir frecuencia
Fumigación con "dos productos".	Evaluar / fijar precio
Botada de rechazo en canastilla	Precisar alcance contrato de caja integral.
Labor de riego	Descripción y fijar remuneración
Realce	Labor previamente pactada en Control Sigatoka y Desmache / Evaluar
Pelada y regada de vástagos	Labor previamente pactada / Precisar distancia
Quitada de dedos laterales	Labor pactada / Precisar unidad de pago /
Lavada y engrase de garruchas	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Engrase de cable vías	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Bolsa mercado nacional	Precisar descripción y valor unitario.

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

**INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES:** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios



correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

### ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

### CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

#### 1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

#### **Procedimientos:**

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



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

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

**Modalidad de pago:** La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de ( Ver Tabla N° 3)/hectárea neta.

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

## **2. LABOR PULPA CREMA:**

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

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

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

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

### **Procedimientos:**

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

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

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

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

### 3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

**Rendimiento:** De acuerdo al embarque.

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

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

### 4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

**Procedimiento:**

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

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

**Modalidad de pago:** ( Ver Tabla N° 3) por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

## **5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA**

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





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

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

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco

**Procedimientos:**

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

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

## 6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

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

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

**Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.

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

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

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

## 7. AREA DE MOKO

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

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

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

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

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

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

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



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

**Procedimiento:**

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

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

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

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

## **CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**ARTÍCULO 45. 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 la 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 46. PRESTACIONES EXTRALEGALES: INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

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

**PARÁGRAFO UNO. 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 47. PRIMA DE VACACIONES:** Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la convención colectiva de trabajo, una prima de vacaciones según el anexo de prestaciones extralegales (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**ARTÍCULO 48. PRIMA DE AGUINALDO:** La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre les dará un aguinaldo según el anexo de prestaciones extralegales (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes,

se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

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 49. PRIMA DE MATERNIDAD:** En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio según el anexo de prestaciones extralegales (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

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

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación es necesario que la esposa o compañera con la que procrea el hijo, haya sido previamente inscrita (o) en la Empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento.

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.

Igual auxilio al contemplado en este artículo se pagará en caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante la administración de la finca, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa calificación médica de la causa y el tiempo.

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento del hijo.

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.

**PARÁGRAFO UNO. PERMISO POR MATERNIDAD:** 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, esta le concederá un auxilio de maternidad.

Se concederá permiso remunerado de tres días calendario, cuando el hecho suceda en la zona de Urabá. En caso de ocurrir fuera, el permiso se extiende hasta un plazo máximo de 6 días calendario. Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitara anticipadamente por escrito a la administración de la finca, este permiso no será remunerado.

**PARÁGRAFO DOS. REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDAD:** Los días de permiso por este evento se remuneraran con el salario básico convencional.

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 (EPS) 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 50. AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):** La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, Sintrainagro diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y

plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas.-

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

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

**ARTÍCULO 51. AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio según el anexo de prestaciones extralegales, (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**PARÁGRAFO UNO. PERMISO POR MATRIMONIO:** En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de seis días calendario con el básico convencional.

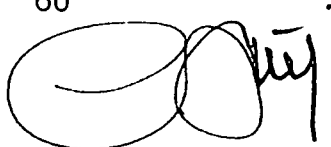
**PARÁGRAFO DOS. REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATRIMONIO:** Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, deberá aportar el correspondiente registro civil de matrimonio dentro de los 5 días hábiles siguientes al evento.

**ARTÍCULO 52. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del seguro de vida, (siempre y cuando este todavía no haya sido asumido por el I.S.S), de los gastos del entierro, en cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, reconocerá un auxilio adicional según el anexo de prestaciones extralegales (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Este auxilio se pagara así:

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





2. Trabajador soltero:

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

En última instancia a quien acredite haber cancelado los gastos de las exequias.

**ARTÍCULO 53. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:**

En los casos de prestaciones extralegales se reconocerán con hechos relacionados con los padres del trabajador beneficiario que conviva con este y dependa económicamente de él, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio según el anexo de prestaciones extralegales (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

La empresa exigirá para el pago de este auxilio que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo.

La dependencia económica se acredita presentando una declaración extra juicio al respecto.

Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

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

**PARÁGRAFO UNO. REMUNERACIÓN POR PERMISO EN ESTE EVENTO:** Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año. Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la empresa reconocerá hasta cuatro días calendarios de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios la empresa reconocerá hasta ocho días de permiso remunerado; si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicará por escrito al representante de la

empresa administrador o coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada.

Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presenta a la finca por motivos de fuerza mayor demostrada, la empresa lo esperará quince días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la empresa podrá reemplazarlo. Los 15 días de espera no serán remunerados.

**PARÁGRAFO DOS:** Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento solo se otorgaran en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias.

**ARTÍCULO 54. AUXILIO DE ESCOLARIDAD:-** La empresa, a partir de la firma de la presente convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos así:

Para estudiantes de Primaria: Según el anexo de prestaciones extralegales (Ver **Tabla N° 4**). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Para estudiantes de secundaria: Según el anexo de prestaciones extralegales (Ver **Tabla N° 4**). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá de estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que este ubicado en zona de Urabá. Además, el hijo del trabajador deberá estar inscrito como tal ante la administración de la finca. Este auxilio es anual y se pagara en el mes de febrero de cada año de vigencia. En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, se pagará un solo auxilio.

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de estos en esta fecha exonera a la empresa del pago de este beneficio.

**ARTÍCULO 55. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** La empresa pagará como auxilio de arrendamiento lo establecido en el anexo de prestaciones extralegales, (Ver **Tabla N° 4**). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual

proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Para la cancelación de este auxilio el trabajador deberá presentar los papeles concernientes para tal fin (Contratos de Arrendamiento autenticado y verificado su autenticidad previamente por la empresa, declaración extra juicio del arrendador, dirección exacta del inmueble)

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.

**ARTÍCULO 56. AUXILIO PARA TRANSPORTE:** La empresa auxiliara a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con un valor igual a lo estipulado por la ley y proporcional a los días realmente laborados. Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de la ley.

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

**PARÁGRAFO.** 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.

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

**ARTÍCULO 57. AUXILIO DE CASINO:** La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial, de acuerdo a lo establecido en el anexo de extralegales (Ver Tabla N° 4), mensualmente y por la vigencia de la convención colectiva, queda entendido que el manejo del casino se dará por personas particulares, los que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa.

**ARTÍCULO 56. 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 utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

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

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

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

**PARÁGRAFO 3. 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 57. AUXILIO PARA DEPORTES:** A partir de la firma del Acuerdo General (2015-2017) 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.

La empresa dará a los representantes del sindicato la cantidad establecida en el anexo de prestaciones extralegales, en la TABLA No. 4. Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Este fondo reemplaza todo aquel beneficio que tenga pactado en convenciones anteriores.

**ARTÍCULO 58. AUXILIO PARA ANTEOJOS:** La empresa dará un auxilio por el primer año de vigencia de la convención según lo establecido en el anexo de prestaciones extralegales (Ver Tabla N° 4). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**ARTÍCULO 59. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** Durante la vigencia de la presente convención por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación continua en la empresa que a continuación se expresa, la empresa dará una prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los periodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

- a. Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años continuos de servicio en la empresa, se le pagara por una sola vez la suma establecida (Ver Tabla N° 4).
- b. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años continuos de servicio en la empresa, se le pagara por una sola vez la suma establecida (Ver Tabla N° 4).
- c. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años continuos de servicio en la empresa se le pagara por una sola vez la suma establecida (Ver Tabla N° 4).



- d. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos de servicio en la empresa se le pagara una sola vez la suma establecida (Ver Tabla N° 4).

**ARTÍCULO 59. 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 60. APOORTE EXTRA CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE:** Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000). 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.

**ARTÍCULO 61. CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:** Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

**PARÁGRAFO UNO:** Las empresas remunerarán los periodos en los cuales el trabajador se encuentre en capacitación, desarrollo y formación para el empleo,

 66



siempre y cuando sean remitidos por el empleador. Los periodos 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.

**ARTÍCULO 62. 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.

**PARÁGRAFO:** La coordinación de las actividades de que se trata correrá a cargo de Augura y SINTRAINAGRO.

**ARTÍCULO 63. ESPACIO EN BLANCO**

**ESPACIO EN BLANCO**

**ESPACIO EN BLANCO**

**ESPACIO EN BLANCO**

**ESPACIO EN BLANCO**

**ARTÍCULO 64. DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Las prestaciones extralegales acordadas en cada convención colectiva se sujetarán a las siguientes precisiones generales.

**A) AUXILIO DE 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.

Quando 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.

**B) 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.

**C) PERMISO POR MATERNIDAD:** 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, ésta le reconocerá un auxilio de 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 (EPS) 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.

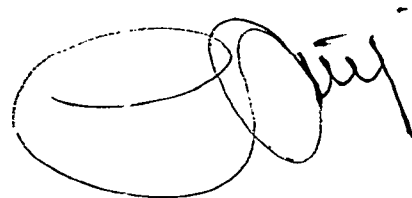
**D) PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:** Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, 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.

**E) 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.

### **CAPÍTULO TERCERO. FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 65. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** 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; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de (\$2.299.674) por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 300.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.



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

**DISPOSICIÓN GENERAL 2. RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.**

En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

Los préstamos se harán en la misma forma que se ha venido haciendo y los descuentos de amortización serán pactados entre el trabajador y el patrón.

Salvo autorización expresa del trabajador, no se harán descuentos de mayor cuantía. En caso de que el fondo sea agotado y un trabajador deudor requiera un nuevo préstamo para calamidad doméstica comprobada.

La solicitud será estudiada por el comité obrero patronal, el que decidirá si se hace o no el préstamo y le establecerá la forma de pago. Se entiende que solo se prestará para los casos de calamidad enumerados en el artículo en cual se determinaron.

La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

## PARÁGRAFO UNO: REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO

- a) En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
- b) En caso de robo o pérdida: Copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados y/o perdidos.
- c) En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar certificación médica y formula escrita de médico graduado y todos los demás documentos y evidencias que ese estimen necesarios.

**ADICIÓN A REGLAMENTACIÓN:** Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las solicitudes de préstamo por calamidad doméstica, las actuales reglamentaciones existentes serán adicionadas con el siguiente párrafo.

**PARÁGRAFO DOS:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad domestica la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud efectuara el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

**PARÁGRAFO TRES:** Constituye falta grave:

- a). No acreditar dentro del término establecido para ellos las pruebas tendiente a justificar la obtención del crédito.
- b). La obtención fraudulenta del crédito.
- c). la destinación del crédito para fines distinto de lo aprobado.

## ARTÍCULO 66. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:-

**1. 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.

**2. APOORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE:** Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de *ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850.000.000)*. Dichos recursos se destinarán para la realización de 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.

**PARÁGRAFO TRES. 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 CUATRO. SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS-:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el(la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

**PARÁGRAFO CINCO. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN:-** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta Paritaria de Vivienda el monto de los aportes efectuados por los productores durante la vigencia convencional, los créditos aprobados, los créditos desembolsados y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores.

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

**DISPOSICIÓN GENERAL 2º:** Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así:

- a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV.
- b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV.
- c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

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

**PARÁGRAFO SIETE. 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.

**PARÁGRAFO OCHO. COMITÉ PARITARIO DE VIVIENDA:** Se mantienen los actuales comités paritarios de vivienda previstos en las actuales convenciones colectivas que se están negociando.

**INTEGRACIÓN:** Los empresarios bananeros y Sintrainagro integrarán una comisión paritaria, compuesta por dos miembros en representación de la junta de

cada uno de los fondos paritarios de vivienda por compañía comercializadora, la cual estará encargada de elaborar un estudio acerca de la conveniencia o no de constituir fondos paritarios de vivienda, con personería jurídica, en cada comercializadora, para que con base en ellas las partes acuerden las decisiones que correspondan.

Esta comisión deberá realizar el citado estudio en un término de doce (12) meses contados a partir de la firma de las convenciones colectivas de trabajo.

#### CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

**ARTÍCULO 67. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST):** La constitución y funcionamiento del COPASST 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:** En el evento en que un trabajador hiciere parte del COPASST 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.

**ARTÍCULO 68. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES: RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

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

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del sistema integral de seguridad social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los

resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se 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 ARL.

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

**PARÁGRAFO TRES. EXÁMENES MÉDICOS:** Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

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

**PARÁGRAFO 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 COPASST o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones



legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

**PARÁGRAFO CINCO. 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 SEIS:** 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 SIETE:** 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 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.

**ARTÍCULO 69. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ:** A través de los comités paritarios de salud ocupacional y de los comités Obrero-Patronales, se impulsaran acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen tramites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y médicos.

**ARTÍCULO 70. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN:** Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.



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

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

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.
2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.
5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.
7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

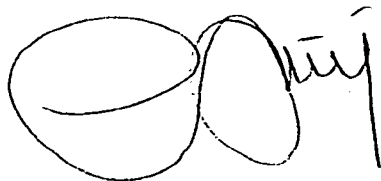
8. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente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

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

**ARTÍCULO 71. PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A):** En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

**ARTÍCULO 72. 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.

**ARTÍCULO 73. 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 a lo que actualmente se tiene pactado en estas.

La empresa reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce la EPS, teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagarán así: los dos primeros días se remunerarán con las dos terceras partes del salario básico convencional, el tercer día será remunerado con las dos terceras partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.

1. 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.
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 establecido 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 los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.
3. El número de eventos por enfermedad común continuará como se tiene establecido en las actuales convenciones colectivas de trabajo, es decir seis (6) eventos por año. Los cuales conservarán igual redacción a la existente.

**PARÁGRAFO UNO:** Se entiende por evento de incapacidad la prescripción médica que incapacita a un trabajador para presentar el servicio. Cuando un trabajador se deba desplazar de un sitio de trabajo a un sitio médico para la práctica de exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se consideran como eventos de incapacidad. Computables para los efectos del numeral 2 del presente artículo.

**PARÁGRAFO DOS:** No se computa 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 esta, el trabajador regresa a la labor.

Se pagará el primer día de incapacidad ocasionado por un accidente de trabajo siempre y cuando esto supere los cuatro días de incapacidad. Este día de incapacidad será liquidado y pagado con el salario básico convencional. Esto se realizara teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el instituto.

**ARTÍCULO 74. MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES.**

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

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

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

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



autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

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

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

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

**ARTÍCULO 75. 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 o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas, procedimientos médicos o



para asistir a la cita de calificación se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

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

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

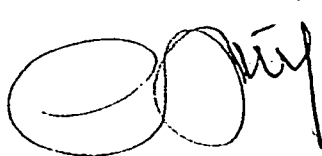
Cuando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez,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



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

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

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



**PARÁGRAFO. 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.

**ARTÍCULO 76. ADICIÓN SOBRE “CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO”.** Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una “constancia de asistencia al servicio médico”, en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en que el(la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 77. 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 o al descanso vacacional, 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, cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional 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, 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 servicios 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. DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 78. 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 el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

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

**PARÁGRAFO:** 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).

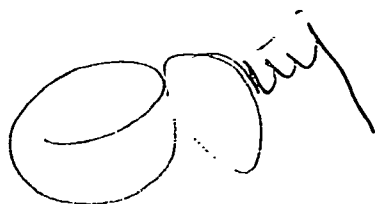
**ARTÍCULO 79. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

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 período.

**ARTÍCULO 80. 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 81. ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la Empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.





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

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

**PARÁGRAFO UNO:** 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 DOS:** 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 82. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:** Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salarios, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales.

## **CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS**

**ARTÍCULO 83. 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 84. 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 85. INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2015-2017:** 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 86. PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:** Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las empresas comprometidas; este proceso se llevará a cabo en la ciudad de Medellín por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día veintinueve (29) de Agosto de 2017.

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

**ARTÍCULO 87. 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 88. DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION:** 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.
- b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO.

- c) Una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO.
- d) Una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca.
- e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente.
- f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente.
- g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

**ARTÍCULO 89. 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 SANÍN CORREA**  
Representante Legal



**POR SINTRAINAGRO:**

  
**JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.**

  
**PEDRO PABLO BARBOSA**

  
**ADELA TORRES TALOY**

  
**WILLIAM MOSQUERA A.**

  
**MEDARDO CUESTA QUEJADA**

  
**OMAR DE JESÚS COGOLLO G.**

  
**JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO**

  
**BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO**

**DANIEL GUERRA OVIEDO**

  
**JOSE LUIS FLORES PAJARO**

  
**ESTEBAN GULFO ROMERO**

  
**OMAR CASARRUBIA BARBAS**

  
**JESÚS ALGARÍN JIMENEZ**

  
**EUSEBIO PALMERA BERRIO**

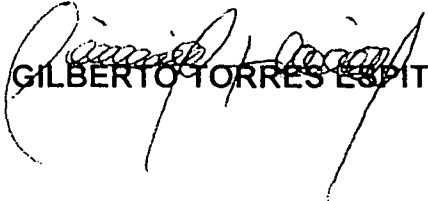
  
**URIEL ORTEGA QUIÑONES**

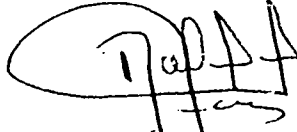
**MANUEL RIVAS PALACIOS**

  
**NEVER ORTIZ PALACIO**



**ASESORES SINTRAINAGRO**

  
**GILBERTO TORRES ESPITIA**



**RAMON EMILIO GRACIANO B.**

**MANUEL FERLEY PATIÑO P.**

**TABLA N° 1**

INCREMENTOS SALARIALES					
LABORES DE CAMPO				PORCENTAJE DE INCREMENTO	
				5%	
N° LABOR	LABORES DE CAMPO	UND	2016-2017	2017-2018	
1	AMARRE	Ha	6.280,72	6.594,75	
2	REAMARRE	Ha	1.684,21	1.768,42	
3	EMBOLSE	Ha	4.757,02	4.994,87	
5	DESFORE CAMPO	Ha	1.861,51	1.954,59	
6	PROTECCION FRUTA	Ha	3.313,40	3.479,06	
7	DESMACHE (6 SEMANAS)	Ha	5.732,44	6.019,06	
8	FERTILIZACION ORGANICA KILO	Bto	22,96	24,11	
10	FUMIGACION 4 SEMANAS	Ha	1.451,93	1.524,52	
14	FERTILIZACION UREA	Bto	4.682,65	4.916,79	
32	AMARRE MERISTEMO - ESTACA	Ha	3.018,84	3.169,78	
42	RESIEMBRA CABEZA TORO	Mata	1.258,87	1.321,82	
56	RESIEMBRA PUYON	Mata	884,75	928,99	
61	FERTILIZACION NITRATO AMONIO	Bto	4.682,66	4.916,79	
92	DESHOJE 1 VUELTA	Ha	3.369,36	3.537,83	
135	FUMIGACION 8 SEMANAS	Ha	1.451,93	1.524,52	
162	YUMBOLOM	Und	134,43	141,16	
169	FERTILIZ. LIQUIDA NITRAX BALDE	Bto	16.875,99	17.719,79	
181	FERTILIZACION 60 GMOS	Bto	7.023,55	7.374,73	
182	GUANTELETE O LAMINILLA	Und	162,43	170,55	
194	FERTILIZACION CON CASIQUEO	Bto	5.888,20	6.182,61	
203	FERTILIZACION FOLIAR	Bto	12.848,57	13.491,00	
208	CIRUGIA SIGATOKA	Ha	3.018,85	3.169,79	
220	COMBO DESHOJE PROTECCION CIRUGIA SIGATOKA	Ha	10.547,49	11.074,87	
221	DESMACHE CON PALIN	Ha	4.223,61	4.434,79	
247	COMBO CIRUGIA DESHOJE Y PROTECCION FRUTA	Ha	13.447,63	14.120,01	

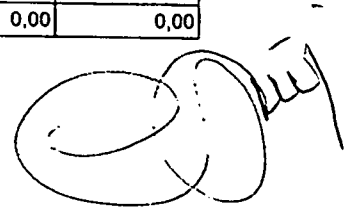
**CORTE-EMPAQUE**

11	CAJA INTEGRAL 20 KILOS	Cja	1.375,41	1.444,18	
168	CAJA ESPECIAL 20 KLS GRANEL	Cja	2.172,82	2.281,46	
45	CAJA MERCADO NACIONAL	Cja	825,24	866,50	

N° LABOR	DRENAJES	UND	2015-2017	2015-2018	
9	RECONSTRUCC. CUNETAS	ML	525,12	551,37	
28	LIMPIA CANAL PRIMARIO	ML	15,25	16,01	
29	LIMPIA CANAL SECUNDARIO	ML	11,93	12,53	
30	LIMPIA CANAL TERCARIO	ML	8,51	8,94	
46	LIMPIA MADREVIEJAS	ML	176,09	184,89	
73	RECAVA CANAL PRIMARIO	ML	513,75	539,44	
74	RECAVA CANAL SECUNDARIO	ML	513,75	539,44	
75	RECAVA CANAL TERCARIO	ML	402,07	422,17	
94	FUMIGACION CANAL PRIMARIO	ML	3,80	3,99	
95	FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	ML	3,19	3,35	
96	FUMIGACION CANAL TERCARIO	ML	2,59	2,72	
97	CONSTRUCCION SANGRIAS	ML	505,07	530,32	
98	AMPLIACION CANAL PRIMARIO	ML	739,29	776,26	
99	AMPLIACION CANAL SECUNDARIO	ML	738,94	775,89	
100	MANTENIMIENTO CUNETAS SANGRIAS	ML	20.177,37	21.186,24	
101	RECAVA SANGRIAS	ML	190,47	199,99	
102	CONSTRUCCION CUNETAS	ML	513,75	539,44	
103	HACER BOQUETES	ML	4.081,46	4.285,53	
104	ROMPICION CANALES	ML	983,26	1.032,42	
105	RECAVA MADREVIEJA	ML	513,75	539,44	
106	CONSTRUCCION BOQUETES	ML	5.915,50	6.211,27	
134	FUMIGACION MADREVIEJA	ML	30,42	31,94	
216	RECONST.CUNETAS 2 PALADAS	ML	1.215,07	1.275,83	
217	RECONSTRUCCION CANAL TERCARIO	ML	272,83	286,47	

**TABLA N° 2**

INCREMENTOS SALARIALES		PORCENTAJE DE INCREMENTO		5%
N° LABOR :	LABORES DE CAMPO (ALTA PARICIÓN)	UND	2016-2017	2017-2018
229	EMBOLSE ALTA PARICION 75 BACOTAS	Ha	5685,92	5.970,22
230	EMBOLSE ALTA APARICION 80 VACOTAS	Ha	6254,52	6.567,24
231	EMBOLSE ALTA APARICION 85 VACOTAS	Ha	6879,97	7.223,97
232	EMBOLSE ALTA APARICION 90 VACOTAS	Ha	7567,97	7.946,36
233	DESFLORE ALTA APARICION 65 VACOTAS	Ha	2047,66	2.150,04
234	DESFLORE ALTA APARICION 75 VACOTAS	Bto	2252,43	2.365,05
235	DESFLORE ALTA APARICION 80 VACOTAS	Ha	2477,68	2.601,56
238	AMARRE ALTA APARICION	Bto	0,00	0,00
239	AMARRE ALTA APARICION 75 VACOTAS	Ha	7534,60	7.911,33
240	AMARRE ALATA APARICION 80 VACOTAS	Mata	8288,06	8.702,46
241	AMARRE ALTA APARICION 85 VACOTAS	Mata	9116,86	9.572,71
243	ELIMINACION DEDOS LATERALES ALTA DENS. 70 VACOTAS	Bto	464,09	487,29
244	ELIMINACION DEDOS LATERALES ALTA DENS. 75 VACOTAS	Ha	510,50	536,02
245	ELIMINACION DEDOS LATERALES ALTA DENSIDAD 80 VACOT	Ha	561,55	589,62
246	COMBO DESHOJE CIUGIA SIGATOKA	Und	0,00	0,00





**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA SAS**  
 FINCA LA TINAJA  
 ESCALA DE PRECIOS DE CONVENCION  
 PRIMER AÑO DE VIGENCIA 2017 - 2018



**TABLA N° 3**

N° LABOR	DESCRIPCION	UNIDAD	PORCENTAJE DE INCREMENTO	
			2016 - 2017	2017 - 2018
16	MANTENIMIENTO RIEGO	Hra	3.141,33	3.298,40
21	VARIOS CAMPO	Hra	3.141,33	3.298,40
24	APERTURA FUNDA CAMPO	Und	14,17	14,88
25	ARREGLO CINTA IDENTIFICADOR	Und	13,24	13,90
26	APERTURA BOLSAS EMPAQUE	Und	13,24	13,90
27	BOTADA Y REGADA DE VASTAGOS	Rac	31,33	32,90
31	DESPUNTE SIGATOKA	Ha	1.600,20	1.680,21
33	HACER ESCALERAS	Und	7.883,51	8.277,69
37	LIMPIA ENGRASE CABLES	Mt	9,33	9,80
39	MANTENIMIENTO GARRUCHAS	Und	151,89	159,48
40	PROCESO BOLEJA CAMPO		463,23	486,39
41	RECOGER NYLON	Ha	499,40	524,37
44	ASEO EMPACADORA	Lin	65.125,03	68.381,29
47	BOTADA DE RECHAZO	Rac	48,23	50,64
48	CARGUE Y DESCARGUE DE ABONO	Bto	212,27	222,88
49	CASIQUEO	Ha	20.947,85	21.995,24
50	CABLERO	HrA	4.425,18	4.646,44
51	CARGUE PALLET 1 HORA DESPUES	Und	1.785,51	1.874,79
54	CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS	Und	75,84	79,63
55	PEGADA DE CAJA COMPLETA	Cja	40,30	42,32
63	CASIQUEO PLANTILLA	Mta	135,12	141,87
88	LAVADA TANQUES CORTINA	Hra	1.980,54	2.079,57
109	CARGUE CJAS 1 HORA DESP.EMBARQ	Und	70,44	73,97
110	PROCESO BOLEJA EMPACADORA		667,28	700,64
120	OFICIOS VARIOS	Hra	3.141,33	3.298,40
129	REPIQUE DE MATAS		3.141,33	3.298,40
145	MANTENIMIENTO RESIEMBRA		2.811,92	2.952,51
146	ENCAMELLOME		3.018,84	3.169,78
147	APORQUE Y REPIQUE AL CONTRATO		2.045,01	2.147,26
153	RECOLECCION NYLON SUCIO		300,76	315,80
166	HECHURA DE TUNEL FOLIAR		3.018,84	3.169,78
167	RESIEMBRA CABEZA TORO AEREA AM		1.093,50	1.148,18
171	ARREGLO PITAS		6,68	7,01
174	AMARRE 3 PITAS		9.340,39	9.807,41
179	EMBOLSE CON NUDO		126,32	132,64
184	COMPOST-APLICACION KILO		16,06	16,86
185	ELIMIN. TODOS LOS DEDOS LATERA		987,67	1.037,05
186	CONTROL MOKO		3.827,89	4.400,00
202	LAVADA PLANTA RECIRCULACION		3.141,33	3.298,40
210	COLOC. DE PROCT. DE RACIMO CAB		21,59	22,67
213	INYECTAR MATAS		14.537,98	15.264,88
215	CONTROL PLAGA CON NEBULIZADOR	Ha	10.547,49	11.074,87
219	RETIRADA DE PACHAS Y PEGUETAS		421,90	442,99
222	PROGRAMA DE AGRICULTOR		3.851,83	4.600,00
227	COLOCADA DE FOMIS		147,62	155,00
	HERCULES SIN INCORPORACION		110.000,00	115.500,00
	TOPYBAN		51,00	53,55

*[Handwritten signature]*



**INDUSTRIAS LA TINAJA SAS**  
FINCA LA TINAJA  
TABLA DE PRECIOS DE CONVENCION  
PRIMER AÑO DE VIGENCIA 2017 - 2018



**TABLA N° 4**

N° ART.	PRESTACIONES EXTRALEGALES	UND	PORCENTAJE DE INCREMENTO	
			2016-2017	2017-2018
62	AUXILIO ARRIENDO		55.482,16	58.256,27
64	AUXILIO MUERTE FAMILIAR		245.623,84	257.905,03
65	AUXILIO MATERNIDAD		159.270,77	167.234,31
66	AUXILIO ESCOLARIDAD PRIMARIA		34.009,60	35.710,08
67	AUXILIO POR MATRIMONIO		156.035,26	163.837,02
68	AUXILIO DE ESCOLARIDAD SECUNDA		41.777,08	43.865,93
69	AUXILIO MUERTE DEL TRABAJADOR		770.173,73	808.682,42
70	AUXILIO CASINO		59.933,24	62.929,90
71	AUXILIO DE DEPORTES		1.389.176,84	1.458.635,68
72	PRIMA ANTIGUEDAD 5 AÑOS		12.144,92	12.752,17
89	AGUINALDO		153.145,42	160.802,69
125	PRIMA DE VACACIONES		153.144,81	160.802,05
175	AUXILIO DE ANTEOJOS		45.948,82	48.246,26
72	PRIMA ANTIGUEDAD 5 AÑOS		12.144,92	12.752,17
178	PRIMA ANTIGUEDAD 10 AÑOS		24.174,13	25.382,84
204	PRIMA ANTIGUEDAD 15 AÑOS		36.438,25	38.260,16
205	PRIMA ANTIGUEDAD 20 AÑOS		49.242,42	51.704,54
	VIATICOS SINDICALES		17.997,50	18.897,38



AGROINDUSTRIAS LA TINAJA SAS  
FINCA LA TINAJA



TABLA N° 5

Cod	Descripción	Área Bruta	Área Neta
1	LOTE 1	2,338	2,050
2	LOTE 2	3,821	3,170
3	LOTE 3	5,735	4,960
4	LOTE 4	5,458	4,500
5	LOTE 5	5,892	5,030
6	LOTE 6	5,499	5,740
7	LOTE 7	3,609	3,240
8	LOTE 8	6,258	5,550
9	LOTE 9	4,763	4,110
10	LOTE 10	3,870	3,260
11	LOTE 11	3,634	3,050
12	LOTE 12	4,242	3,590
13	LOTE 13	5,885	5,300
14	LOTE 14	5,135	4,370
15	LOTE 15	5,585	4,750
16	LOTE 16	5,921	5,080
17	LOTE 17	5,459	4,600
18	LOTE 18	4,223	3,540
19	LOTE 19	5,508	4,830
20	LOTE 20	4,047	3,480
21	LOTE 21	9,043	7,850
22	LOTE 22	5,841	4,700
23	LOTE 23	4,186	3,700
24	LOTE 24	4,000	3,610
25	LOTE 25	5,130	5,130
Total LOTES		125,382	109,190



TABLA N° 6

CANALES PRIMARIOS		
Cod	Descripción	Área Canal
1	PRIMARIO	174,00
2	MADRE VIEJA	2.187,00
3	MADRE VIEJA	1.756,00
4	MADRE VIEJA	1.549,00
5	MADRE VIEJA	145,00
6	MADRE VIEJA	187,00
7	MADRE VIEJA	200,00
8	PRIMARIO	171,00
9	PRIMARIO	170,00
10	PRIMARIO	430,00
11	MADRE VIEJA LOT. 24	455,93
Total CANALES PRIMARIOS		7.424,93

CANALES SECUNDARIOS		
Cod	Descripción	Área Canal
20	CANAL SECUNDARIO	400,00
21	SECUNDARIO	400,00
22	SECUNDARIO	552,00
23	SECUNDARIO	675,00
24	SECUNDARIO	725,00
25	SECUNDARIO	440,00
28	SECUNDARIO	440,00
29	SECUNDARIO	176,00
30	SECUNDARIO	424,00
31	SECUNDARIO	400,00
32	SECUNDARIO	403,00
33	SECUNDARIO	430,00
34	SECUNDARIO	1.005,00
35	SECUNDARIO	575,00
36	SECUNDARIO	541,00
37	SECUNDARIO	475,00
38	SECUNDARIO	375,00
39	SECUNDARIO	395,00
40	SECUNDARIO	225,00
41	SECUNDARIO	580,00
42	SECUNDARIO	525,00
43	SECUNDARIO	150,00
44	SECUNDARIO	120,00
45	SECUNDARIO	480,00
46	SECUNDARIO	300,00
47	CANAL SECUNDARIO LOT24	305,61
48	CANAL SECUNDARIO	102,00
TOTAL CANALES SECUNDARIOS		11.708,61





AGROINDUSTRIAS LA TINAJA SAS  
FINCA LA TINAJA



TABLA N° 6

CANALES TERCIARIOS

Cod	Descripción	Area Canal
23	CANAL TERCIARIO	100,00
50	TERCIARIO CANAL 50-55 LOTE 1	311,00
56	TERCIARIO CANAL 56-79	896,00
80	TERCIARIO CANAL 80-105	961,00
107	TERCIARIO CANAL 106-137	1.291,00
108	TERCIARIO CANAL 138-159	1.146,00
109	TERCIARIO CANAL 160-169	773,00
110	TERCIARIO CANAL	488,00
111	TERCIARIO CANAL 175-192	1.245,00
112	TERCIARIO CANAL 194-210	849,00
113	TERCIARIO CANAL 211-227	924,00
114	TERCIARIO CANAL 228-245	817,00
115	TERCIARIO CANAL 146-265	860,00
116	TERCIARIO CANAL 266-280	830,00
117	TERCIARIO CANAL 281 LINDERO	350,00
118	TERCIARIO CANAL 282-297	837,00
119	TERCIARIO CANAL 298-323	1.115,00
120	TERCIARIO CANAL 324-345	1.139,00
121	TERCIARIO CANAL 346-367	1.061,00
122	TERCIARIO CANAL 368-386	851,00
123	TERCIARIO CANAL 387-402	938,00
124	TERCIARIO CANAL 403-412	630,00
125	TERCIAR. CANAL 413-432-463-477	1.837,00
127	TERCIARIO CANAL 433-450	1.043,00
128	TERCIARIO CANAL 451-462	750,00
129	LOTE 24- C. TERC.	1.032,52
	Total CANALES TERCIARIOS	23.074,52

AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.S  
NIT 800.103.982-2

Envigado, 29 de junio de 2017

Señores.  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Medellin, Antioquia

MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

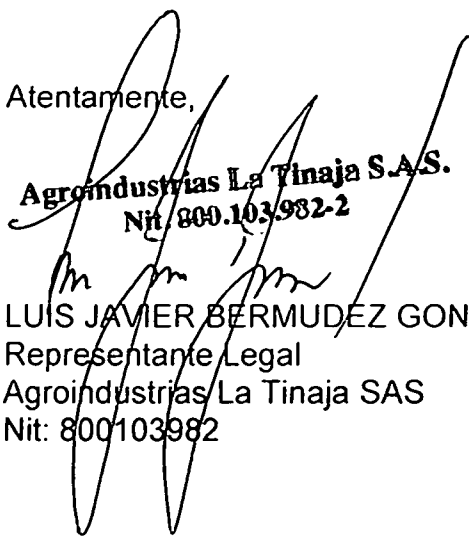
RADICADO NO. 08806  
MEDELLIN  
HORA: 3:0 JUN 2017

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

  
Correspondencia

Yo LUIS JAVIER BERMUDEZ identificado con cedula número 70085366 Representante legal de Agroindustrias La Tinaja SAS con Nit: 800103982-2, autorizo al señor LUIS CARLOS VIANA MARTINEZ identificado con cedula 98.576.914, para que haga entrega de la denuncia de la convención colectiva de trabajo 2017-2019 con vencimiento de junio 30 de 2017, suscrita entre sintrainagro y la empresa Agroindustrias La Tinaja SAS.

Atentamente,

  
Agroindustrias La Tinaja S.A.S.  
Nit. 800.103.982-2

LUIS JAVIER BERMUDEZ GONZALEZ  
Representante Legal  
Agroindustrias La Tinaja SAS  
Nit: 800103982

MINISTERIO DEL TRABAJO  
Dirección Territorial de Antioquia

PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)

Luis C. Viana M.

CEDULA No. 98576914

T.P. No. \_\_\_\_\_

FECHA: 30 JUN 2017

HORA: 8:05 a.m.

FUNCIONARIO: Elena Hernandez

Medellín, 29 junio de 2017

Señor

**GUILLERMO RIVERA ZAPATA**

Presidente de la Junta Nacional

SINTRAINAGRO

E.S.M.

**REFERENCIA:** Denuncia por parte de la empresa (o finca) AGROINDUSTRIAS LA TINAJA SAS de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro-.

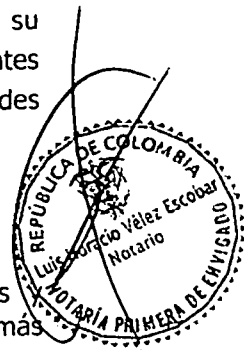
YO LUIS JAVIER BERMUDEZ GONZALEZ , en mi condición de representante legal de la sociedad AGROINDUSTRIAS LA TINAJA SAS, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio del Aburra sur, el cual anexo a la presente denuncia (o en mi condición de propietario o representante de la finca Tinaja), mediante el presente escrito denunció 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 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.

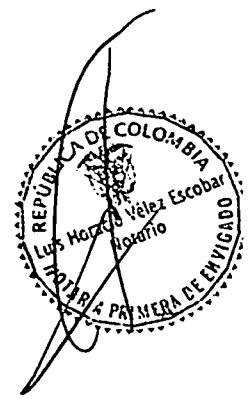
Esas mismas exigencias de los mercados internacionales, obligan a buscar rendimientos productivos sustanciales en el primer semestre, época de buenos precios y compra de toda la fruta generada, para contrarrestar los efectos negativos de las altas productividades y bajos precios del segundo semestre, 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 remunerara 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.

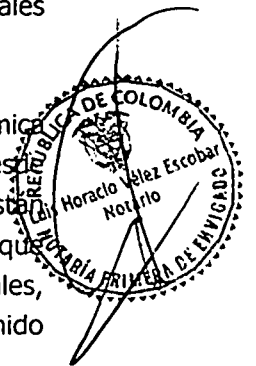
**2.1 CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS CONVENCIONALES:** Nuestra actividad comercial como sector exportador que es, está sometido constantemente a las exigencias y condiciones que imponen los compradores internacionales, quienes cada día son más rigurosos en la calidad de la fruta y las especificaciones técnicas 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.



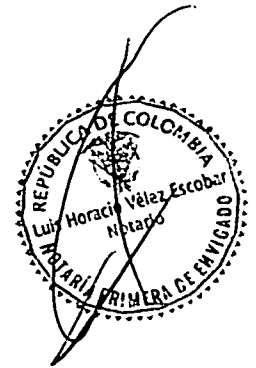
**2.4 FRUTA EXCEDENTE DEL SEGUNDO SEMESTRE:** Durante el segundo semestre de cada año, las cajas que semana a semana exceden el promedio de producción semanal del primer semestre (50-50) son comercializadas a precios significativamente insuficientes para absorber los costos de producción, requiriendo 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,

Luis Javier Bermudez Gonzalez  
Representante Legal  
Agroindustrias La Tinaja SAS  
NIT: 800103982-2





### DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL



43030

Artículo 2.2.6.1.2.4.1 del Decreto 1069 de 2015

En la ciudad de Envigado, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el veintinueve (29) de junio de dos mil diecisiete (2017), en la Notaría Primera (1) del Círculo de Envigado, compareció:

LUIS JAVIER BERMUDEZ GONZALEZ, identificado con la cédula de ciudadanía / NUIP #0070085366, presentó el documento dirigido a SINTRAINAGRO y manifestó que la firma que aparece en el presente documento es suya y acepta el contenido del mismo como cierto.



----- Firma autógrafa -----



3e5ex34nt7dy  
29/06/2017 - 10:40:01:200

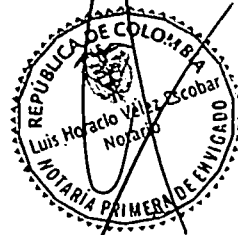


Conforme al Artículo 18 del Decreto-Ley 019 de 2012, el compareciente fue identificado mediante cotejo biométrico en línea de su huella dactilar con la información biográfica y biométrica de la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Acorde a la autorización del usuario, se dio tratamiento legal relacionado con la protección de sus datos personales y las políticas de seguridad de la información establecidas por la Registraduría Nacional del Estado Civil.



LUIS HORACIO VÉLEZ ESCOBAR  
Notario primero (1) del Círculo de Envigado



El presente documento puede ser consultado en la página web [www.notariasegura.com.co](http://www.notariasegura.com.co)  
Número Único de Transacción: 3e5ex34nt7dy