

**MINTRABAJO** No. Radicado 08SI2018710500100000025  
Fecha 2018-01-17 09:31:52 am  
Remite Sede D.T. ANTIOQUIA  
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL  
0 Folios 441  
COR08SI2018710500100000025

Medellin, 17 ENE 2018

59. folios

Al responder por favor citar este número de radicado

Doctora  
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
Coordinadora Grupo Archivo Sindical  
Ministerio del Trabajo  
KR 14 99 33  
Bogotá Cundinamarca

Asunto: Constancia de Deposito de Convención Colectiva

Cordial saludo,

### CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

- 1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Empresa Agroindustrias San Quintín S.A. (Fincas San Quintín y Gorgona) y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 104 del 21/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006343 de la misma fecha.
- 2.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Sociedad Agrícola La Catedral S.A. (Finca La Catedral) y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 105 del 21/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006344 de la misma fecha.
- 3.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Sociedad Agrícola Guantánamo S.A.S. (Finca Guantánamo) y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 106 del 21/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006345 de la misma fecha.
- 4.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Sociedad Agroindustrias Bellavista S.A.S. (Fincas Bellavista 1 y 2) y la Organización Sindical Sindicato Nacional

15076



de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 107 del 21/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006347 de la misma fecha.

Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Empresa El Gran Cedro S.A.S. y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Frutera Agroindustrial y Pecuaria "SINALTRAIFRU" número 108 del 22/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006438 de la misma fecha

Lo anterior para los fines pertinentes.

  
EFREN MADRIGAL RIVERA  
Inspector de Trabajo

Anexo: ~~Cinco~~ expedientes

Transcriptor: EFREN M.

Elaboró: EFREN M.

*EMON*

 <b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado 11EE2017710500100006438
	Fecha 2017-12-22 09:27:47 am
Remitente	AGROPECUARIA EL GRAN CEDRO
Destinatario	Sede D. T. ANTIOQUIA Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos	0 Folios 55
	
COR11EE2017710500100006438	

Medellín, 21 de diciembre 2017

Señores  
**MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL**  
Ciudad

Cordial saludo

Se remiten dos ejemplares (original y copia) de la convención colectiva de trabajo firmada entre sinaltraifru y la empresa Agropecuaria el gran cedro SAS con el fin de depositar y registrar ante el ministerio de protección social dicha convención.

Anotación:

Para dicho procedimiento es autorizado el señor Alexander Zapata Gallego con cedula 71744952 hasta llegar a la culminación del proceso.

Atentamente

  
Gaudy Silva Ruiz  
Representante legal

*R-6438*

 <b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado 11EI201833210000000449
	Fecha 2018-02-20 02:40:26 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT. Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1
	Folios 1
	
COR11EI201833210000000449	

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE LA EMPLEADORA  
AGROPECUARIA EL GRAN CEDRO S.A.S Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA INDUSTRIA FRUTERA AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA "SINALTRAIFRU" PARA LOS  
TRABAJADORES DE LA FINCA YERBABUENA.**

En Apartadó, a los treinta (30) del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017), se firma la Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato Nacional de la Industria Frutera "SINALTRAIFRU" y la empresa AGROPECUARIA EL GRAN CEDRO S.A.S para su finca YERBABUENA.

La empresa estuvo representada por los señores GAUDY SILVA RUIZ

El Sindicato estuvo representado por los señores: GREGORIO MARTINEZ, LUIS FERNANDO PALOMEQUE Y ANDRES PALACIO, y los trabajadores por los señores: ISNELDA CASTRO, LUIS GERARDO PALACIO Y EMIDIO GOMEZ

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre AGROPECUARIA EL GRAN CEDRO S.A.S, finca YERBABUENA y sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Frutera -SINALTRAIFRU- convención que se consigna en las siguientes cláusulas:

**CAPITULO I**

**RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

**ARTICULO 1:**

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sinaltraifru, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sinaltraifru.

**CAPITULO II**

**COMITE OBRERO PATRONAL**

**ARTÍCULO 2: INTEGRACIÓN DEL COMITE:**

Para garantizar las buenas relaciones entre la empresa y los trabajadores se conformará un comité

obrero-patronal, integrado por dos (2) trabajadores, quienes serán elegidos por los trabajadores y dos (2) representantes de la empresa.

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

### **ARTÍCULO 3: FUNCIONES DEL COMITE OBRERO-PATRONAL:**

Serán funciones del comité obrero-patronal las siguientes:

- a. Estudiar las distintas inquietudes tanto de los trabajadores como de la empresa, respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
- b. Presentar recomendaciones para el mejoramiento del servicio de casino, mejoras o construcciones de nuevos campamentos.
- c. Presentar recomendaciones para el mejoramiento de la utilización de los servicios de la Caja de Compensación Familiar, Provedora de Alimentos y demás recomendaciones que contribuyan en todo sentido al fortalecimiento de las relaciones obrero - patronales.
- d. Vigilar el estricto cumplimiento de los compromisos que adquiere la empresa con los trabajadores en esta Convención Colectiva de Trabajo.
- e. Emitir su concepto a la administración en los casos de sanciones y despidos por justa causa a trabajadores de la empresa.

**PARAGRAFO UNO:** El comité obrero - patronal sesionara ordinariamente por lo menos una vez cada treinta (30) días.

**PARAGRAFO DOS:** Las recomendaciones del comité obrero-patronal serán estudiadas oportunamente por la empresa, y cuando ellas no sean acogidas, por no considerarlas pertinentes, la empresa se lo expresara así por escrito en un termino no mayor de quince (15) días con copia al sindicato.

**PARAGRAFO TRES:** La administración no tomara determinaciones en materia de sanciones y despidos de sus trabajadores por justa causa, hasta tanto no se reúna el comité Obrero - patronal para emitir su concepto a la administración sobre las medidas a tomar.

**PARAGRAFO CUATRO:** Les será vedado a los miembros del comité obrero tramitar asuntos relacionados con trabajadores que no hayan superado el periodo de prueba.

**ARTÍCULO 4: VÍATICOS PARA COMISIONES OBRERAS:** Los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial (5%).

### **CAPITULO III**

#### **GARANTÍAS A LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 5: PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:**

**1) 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, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que 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.
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión del empleador consistente en declarar la terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

#### **DESPIDO DE UN TRABAJADOR CON JUSTA CAUSA**

Cuando la empresa tome la decisión de despedir un trabajador sin que medie justa causa, esto es, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 8o. del Decreto 2351 de 1.965, de hacerse efectivo el despido, el Comité Obrero podrá pedir reposición de la decisión, ante quien la tomó, o de recurrir en apelación ante el superior jerárquico de este, lo anterior para evitar que se violen los derechos sindicales y civiles. Cuando el trabajador interpone uno cualquiera de estos dos (2) recursos, el Comité Obrero deberá sustentar su petición.

Quien deba resolver el recurso interpuesto, ya sea el de reposición o el de apelación, según el caso, deberá explicar los motivos de su decisión, refiriéndose expresamente a los argumentos expuestos por el Comité Obrero. Mientras la empresa resuelve el recurso interpuesto, el trabajador seguirá devengando salario, el cual se liquidará teniendo en cuenta el promedio obtenido en el último año.

El recurso de apelación o de reposición de que se habla en este artículo tiene un plazo máximo de presentación de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha del despido.

#### **ARTÍCULO 5: TABLA INDEMNIZATORIA:**

Cuando la empresa de por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, reconocerá y pagara al trabajador despedido, una indemnización en la siguiente forma:

- a. Cincuenta y cuatro (54) días de salario promedio cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio inferior a un (1) año.
- b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagaran veintidós (22) días adicionales de salario sobre los cincuenta y cuatro (54) días promedio del literal a; por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- c. Si el trabajador tuviere cinco (5) años de servicios y hasta diez (10) años se le pagara el equivalente a veintisiete (27) días adicionales de acuerdo a las escalas anteriores determinadas en el literal b.
- d. Si el trabajador tuviere un tiempo de servicios superior a diez (10) años, se le pagaran cuarenta y siete (47) días adicionales sobre las escalas previstas en el literal b.

Las indemnizaciones aquí previstas, sustituyen las establecidas en la ley.

#### **CAPITULO IV**

#### **ARTICULO 6: SISTEMA DE CONTRATACIÓN**

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

**PARAGRAFO UNO:** La empresa podrá celebrar contratos sindicales con SINALTRAFRU para ejecutar labores que no sean habituales en el giro ordinario de las actividades de la empresa y en caso de fuerza mayor podrá generar contratos sindicales con la misma organización para

actividades de su giro ordinario.

## **PARÁGRAGO DOS:**

### **ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL-:**

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

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

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

cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **PARAGRAFO SEIS: ENTREGA DE CONTRATO**

Cuando se celebre un contrato de trabajo la empresa entregará copia de este al trabajador contratado.

#### **PARAGRAFO SIETE: 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.

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

**PARÁGRAFO 2:** 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.

## CAPITULO V

### ARTICULO 7: JORNADA DE TRABAJO

La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa así: lunes a jueves diez (10) horas diarias y viernes nueve (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque.

**PARAGRAFO UNO:** La jornada de trabajo que se extiende a diez (10) horas de lunes a jueves, se entiende que es para compensar el trabajo del día sábado. Estas dos (2) horas no se computan como trabajo extra o suplementario de acuerdo a lo dispuesto por la Legislación laboral.

**PARAGRAFO DOS:** Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los días sábados o domingos y éste en la respectiva semana ya hubiere laborado cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

**PARAGRAFO TRES:** Teniendo en cuenta la importancia de la actividad exportadora realizada por la empresa, se acuerda por las partes que en los días sábados o domingos que la sociedad comercializadora le programe un embarque al empleador y los trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales, la empresa podrá citar a los trabajadores a laborar, los cuales serán remunerados con los recargos legales.

**PARAGRAFO CUATRO:** Para remunerar las incapacidades y los permisos remunerados se tendrá en cuenta la jornada de 8 o de 10 horas para el día de ocurrencia del hecho.

**PARAGRAFO CINCO: HORARIO:**

De lunes a jueves de 6:00 a 8:00 a.m.; de 8:30 a a.m. a 12:00 m.; de 1:00 p.m. a 5:30 p.m.

viernes de 6:00 a 8: 00 a.m., de 8:30 a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m.

La jornada y los horarios contemplados en la presente cláusula no rigen para las labores que se ejecutan al destajo.

## CAPITULO VI

### ARTICULO 8: SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Del contrato de trabajo se deriva la obligación del patrono para remunerar la actividad desarrollada en la jornada de trabajo, en cualquiera de las formas establecidas por la Legislación Laboral, por el sistema de obra o de destajo o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

**ARTICULO 9:** La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria establecida, mínima diaria de 8 horas y máxima de 10 horas, por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 10:** En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato se consideran incorporados los eventuales recargos por trabajo nocturno o de tiempo suplementario.

**ARTÍCULO 11:** La remuneración de trabajo de horas extras se hará aplicando los recargos previstos en el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 12:** La remuneración en la empresa se entenderá referida al trabajo realizado durante la jornada ordinaria diurna contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la Ley.

## CAPITULO VII

### RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION

#### ARTICULO 13: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN

Por la jornada ordinaria 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 VEINTISIÉS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS (\$26.878) por jornada de ocho (8) horas y de TREINATA Y TRES MIL QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE

PESOS (\$33.599.) por jornada de diez (10) horas.

**PARÁGRAFO:** Para el segundo período de vigencia convencional los salarios se incrementarán en el I.P.C. Obrero a nivel nacional por el período comprendido entre el 01 de Julio de 2016 y 30 de Junio del 2017.

**DETERMINACIÓN DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCIÓN SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA:**

**ARTÍCULO 14:** Para el período de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

**1. PLANTACIÓN:**

Amarre, reamarre, embolse, deshoje, **PROTECCIÓN DE FRUTA:** Desvío de puyones y racimo; desflore en el campo cuando la empresa lo requiera; desmache, fumigación de maleza en plantaciones de banano y fertilización,

**2. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA-:**

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 1/5 l.b) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (palets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada".

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

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 banano exigidas por la Comercializadora.

#### **PARAGRAFO UNO: LIQUIDACIÓN CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:**

La cantidad de cajas exportadas en un bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2), dividido por el número de trabajadores que participen en el contrato de Caja Integral Exportada.

#### **PARAGRAFO DOS: FRUTA MERCADO NACIONAL:**

Acuerdan las partes que cuando se procese caja integral destinada al mercado nacional, se remunerará con una suma equivalente al 60% del valor establecido para la remuneración de la fruta premium para caja de 20 kilos o proporcional al peso de la caja, ya sea superior o inferior, y se pagara un 35% en caso que la fruta sea empacada en canastilla.

#### **PARAGRAFO TRES: EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL:**

Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banaccluster, Clusterbag, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Empaque denominado cinco (5) libras, Ensayo, entre otros.

En el evento en que resultare un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial. Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora.

#### **PARAGRAFO CUATRO: RECHAZO DE CAJAS:**

Cuando se produzca rechazos de cajas elaboradas se descontará del contrato de cajas integral, en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral Exportada".

Cuando la comercializadora rechace cajas procesadas por motivos tales como: banano maduro, cuello roto, tapiado y/o maltratado de fruta, cicatriz de manejo, cambio en las especificaciones del embarque, utilización errónea de sellos, tipo o estado de cartón y estibas, la Empresa no pagará las cajas procesadas. Igualmente el barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo que participa en el empaque de "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: 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 este día.

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a cuarenta y dos libras y media (42 1/2) de fruta (25 kilos, 15 kilos, 13 kilos, etc.) se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos libras y media (42 1/2).

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

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 plantación y de Caja Integral Exportada, se establece en relación a la productividad de cada finca durante la bisemana (catorcena) en que se efectúen las labores a remunerar, en la siguiente forma:

- Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea igual o inferior a setenta cajas por hectárea bisemana (70 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la empresa remunera el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la primera escala de precios establecida en la tabla de producción.
- Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libra (42 y 1/2 lb) o el

equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a setenta cajas por hectárea bisemana (70 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ochenta cajas por hectárea bisemana (80 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, 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 bisemana, con base en la segunda escala de precios establecida en la tabla de producción.

- Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a ochenta cajas por hectárea bisemana (80 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a noventa cajas por hectárea bisemana (90 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, 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 bisemana, con base en la tercera escala de precios establecida en la tabla de producción.
- Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a noventa cajas por hectárea bisemana (90 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a cien cajas por hectárea bisemana (100 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, 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 bisemana, con base en la cuarta escala de precios establecida en la tabla de producción.
- Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a cien cajas por hectáreas bisemana (100 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ciento diez cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, 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 bisemana, con base en la quinta escala de precios establecida en la tabla de producción.
- Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a ciento diez cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, 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 bisemana, con base en la sexta escala de precios establecida en la tabla de producción.

## **PARÁGRAFO: DEFINICIÓN CAJA ESPECIAL.**

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 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.

## **PARÁGRAFO DOS: TIPOS DE CAJA ESPECIAL**

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

1. CHICOPACK
2. BANACLUSTER
3. CLUSTERBACK
4. TURBANITA
5. PICOLA
6. PETITE
7. MINIPACK
8. CHIQUITA JUNIOR
9. TROPYPACK
10. TRES LIBRAS

### **3. MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):**

Comprende las limpias, chapéos, fumigaciones, recavas, roturas, ampliaciones y demás.

### **4. LABORES GENERALES:**

Comprende las demás labores pactadas en la convención.

## **VALOR DE LA REMUNERACIÓN DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO**

Para el primer año de vigencia de la convención, para la finca YERBABUENA, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo, los que se encuentran en la tabla que hace parte integral de esta convención, se incrementarán para el primer año de vigencia de la convención en el 6% y empezarán a regir a partir del día 1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2016.

**PARÁGRAFO:** Para el segundo período de vigencia convencional los salarios se incrementarán en el I.P.C. Obrero a nivel nacional por el período comprendido entre el 01 de julio de 2015 y 30 de junio del 2016.

**TABLA DE RENDIMIENTOS  
DE LABORES**

	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 08 HORAS		
	REND. MÍNIMO	REND. NORMA L	REND. MÁXIMO	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO
AMARRE	6.60	7.50	10.00	5.28	6.00	8.80
REAMARRE	13.00	15.00	18.00	10.60	12.00	16.00
AMARRE + REAMARRE	5.00	6.00	9.00	4.00	5.00	7.00
EMBOLSE	9.00	10.00	11.00	8.00	9.00	10.00
DESFLORE EN CAMPO	17.00	18.00	20.00	13.60	16.00	18.00
EMBOLSE+DES FLORE	8.00	9.00	10.00	6.00	7.00	9.00
PROTECCIÓN DE FRUTA	12.00	12.00	14.00	10.00	10.00	12.00
DESHOJE	8.00	10.00	12.00	7.00	9.00	11.00
PROTECC. + DESHOJE	8.00	9.00	10.00	7.00	8.00	9.00
DESMACHE	0.8	2.2	2.5	0.6	2.0	2.3
FUMIGACIÓN	3.50	3.50	4.00	2.80	3.00	3.40
FERTILIZACIÓN	8.00	10.00	12.00	6.00	8.00	10.00

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

**ARTÍCULO 15: PRECISIONES SOBRE EL PAGO DE SALARIOS:**

- a. Se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo suplementario cuando se labora por unidad de tiempo.

- b. Cuando el trabajador, después de laborar todo el día al contrato de caja integral, en forma normal obtenga un salario inferior al mínimo convencional pactado, la empresa le reajustara su salario hasta completar el mínimo convencional.
- c. Cuando por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y que obedezcan mas bien a requerimientos de la empresa, labore unas horas al contrato y otras al día, la empresa le pagara el tiempo laborado al contrato de acuerdo con la respectiva labor y las horas trabajadas al día le serán pagadas proporcionalmente, de acuerdo con el salario mínimo convencional.
- d. Cuando se establezcan nuevas labores o contratos en la finca, los precios serán convenidos entre la empresa y el sindicato.
- e. Las labores que se realizan en la finca y se remuneran por hectáreas, serán pagadas por hectáreas netas, según el plano aerofotogrametrico elaborado por la firma Sadec S.A., el cual
- f. 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 metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

**g. CICLOS:**

Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para labores, así:

Amarre, una vuelta semanal.

Reamarre, una vuelta semanal.

Deshoje, una vuelta semanal.

Protección de fruta (comprende el desvío de puyón y desvío de racimo), una vuelta semanal.

Embose, dos vueltas semanales (prematuro).

Embose, una vuelta semanal (presente).

Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).

Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con Contacto y cada ocho semanas libres con Sistémicos.

Fumigación de canales, cada ocho semanas. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.

Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciarios, cada cuarenta y cinco (45) días.

Desmache, mínimo cada seis (6) semanas libres.

Fertilización, bulto de 50 kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

#### **i. REMUNERACIÓN BOTADA DE RECHAZO:**

Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de trabajo.

Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

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 día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- 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.

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.

En el evento en que el trabajador deba realizar la 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.

#### **J. MANEJO Y REMUNERACION DE COMPOSTADERO:**

Si en la finca YERBABUENA se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se utilizará para ejecutar esta labor un trabajador para que realice esta labor, remunerada con el salario promedio del día con el cual se remunere un trabajador que participe del contrato de caja integral exportada. Si la labor se ejecuta en un día en que no haya embarque, se remunerará con el salario promedio de un trabajador que haya participado en el contrato de caja integral del día inmediatamente anterior, proporcional a la jornada de 8 o 10 horas.

Si el subproducto resultante del compostadero se aplica en la plantación, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tenga establecida convencionalmente para la aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus etc.).

#### **ARTICULO 16: PAGO DE ATRAZOS EN LAS LABORES**

Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

En las labores de desmache y fumigación de malezas, los atrasos se pagarán en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de ciclo.

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 pueda hacerse extratemporáneamente.

En la labor de limpia de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo. (si hay atrasos).

**PARAGRAFO UNO:** Cuando los atrasos de estas labores sean imputable a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

## **LABORES NUEVAS**

### **1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:**

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

- Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón

- A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión.

- Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado.

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

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

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

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

## 2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas. Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de

acuerdo a la exigencia de la comercializadora. El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.

Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

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

**Modalidad de pago:** Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice. La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo, personal del área de calidad y/o con aprendices y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

### **3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:**

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

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

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

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

**Procedimientos:**

Una vez ingresados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los racimos de arriba hacia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos.

En caso de no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta del ápice de los dedos con un cepillo de dientes.

**Rendimiento:** De acuerdo al embarque.

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

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

#### 4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

#### **Procedimiento:**

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

Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.

Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.

Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.

Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.

Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.

La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.

Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.

Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

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

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

## 5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

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

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco

**Procedimientos:**

Al momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, sosteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad.

Se debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical.

Al retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de cicatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.

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

## 6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas de trabajo donde realiza las labores en las plantas previamente seleccionadas y marcadas por la administración.

El tratamiento de recuperación consiste en realizar un aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.

Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.

Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas.

A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse.

Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko.

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

## 7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas.

Debe cumplir con las recomendaciones técnicas para las áreas afectadas con moko.

Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.

Debe hacer y mantener el acordonamiento tanto del área afectada como del área de seguridad de acuerdo con las políticas de la empresa

Debe hacer inspección semanal para detectar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de las áreas afectadas, lotes con presencia de la enfermedad y la finca en general.

Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.

Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.

Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

Retirar el protector o los protectores al momento de hacer el desmane, en la medida que va retirando las manos del racimo de la siguiente forma:

Cuando es con pala en forma descendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.

Cuando es con gurbia en forma ascendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.

Luego sacudir y empacar los protectores de acuerdo con la política de la empresa y disponerlos en el lugar de almacenamiento.

Modalidad de pago: Para el primer año de vigencia de las convenciones que resulten de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), el precio unitario será \$34 por racimo al que se le quiten los protectores. Esta labor incluye la sacudida, el empaque y la disposición en el lugar de almacenamiento. El valor resultante se distribuye en el personal que participa en el contrato de caja integral. En el caso de Yerbabuena se debe cancelar los \$34 así: 50% al Desmanador y el otro 50% al personal de Mercado Nacional.

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

## CAPITULO VIII

### PRESTACIONES EXTRALEGALES

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

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

#### ARTÍCULO 17: 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 para el primer y segundo periodo en la vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	159.977.00

Este beneficio se pagará siempre y cuando se disfrute de dicho descanso y mientras subsista el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 18: PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:**

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre para el primer y segundo periodo en la vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	159.977.00

Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12), se le pagará un aguinaldo proporcional al tiempo laborado durante el año. Tendrán derecho a dicho aguinaldo los trabajadores que estén vinculados a la empresa el día 20 de diciembre del respectivo año y que su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

**ARTÍCULO 19: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

Durante la vigencia de la presente convención por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación en la empresa que a continuación se expresa, la empresa reconocerá 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 según la siguiente tabla:

	Primer Período de Vigencia
Al cumplir 5 años continuos de servicio en la Empresa	46.359
Al cumplir 10 años continuos de servicio en la Empresa	92.728
Al cumplir 15 años continuos de servicio en la Empresa	139.092
Al cumplir 20 años continuos de servicio en la Empresa	184.589

**ARTÍCULO 20: AUXILIO DE MATRIMONIO:**

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio para el primer y segundo periodo en la vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	162.623.00

**PARAGRAFO 1: PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATRIMONIO:**

En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado según la siguiente tabla:

Total días de permiso por Matrimonio	5
Remuneración de este permiso	Básico convencional

**ARTÍCULO 21: AUXILIO DE MATERNIDAD:**

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio para cada periodo de vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	162.623.00

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 empresa, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa certificación 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 o certificado médico de aborto.

**PARAGRAFO UNO: PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATERNIDAD**

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la administración de la empresa, se concederá permiso remunerado según la siguiente tabla:

	Días
Días de permiso Maternidad en Urabá	3
Días de permiso Maternidad fuera de Urabá	5
Remuneración de este permiso	Básico Convencional

Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitará por escrito anticipadamente a la Administración de la empresa, el cual no será remunerado.

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

#### ARTÍCULO 22: AUXILIO MUERTE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la Administración de la empresa, que conviva con éste y dependa económicamente de él, la empresa reconocerá un auxilio para cada periodo convencional según la siguiente tabla:

ADICIÓN: 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.

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	271.564.00

Se entiende como familiares del trabajador: Esposa o compañera permanente, padres, hijos menores de 18 años y hermanos menores de edad.

En caso de existir dos o más familiares laborando en la empresa, se otorgará un solo auxilio.

La empresa exigirá para el pago de este 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.

**PARAGRAFO UNO: PERMISO Y REMUNERACIÓN POR ESTE EVENTO:**

Días de permiso Muerte Familiar en Urabá	3 hábiles
Días de permiso Muerte Familiar fuera Urabá	10 solares
Remuneración de este permiso	Básico Convencional

**PARAGRAFO DOS:** Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento sólo se otorgarán en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias y la muerte se acreditará con el certificado de defunción.

**ARTÍCULO 23: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:**

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del auxilio de funerario reconocido en la ley 100 de 1993, dará auxilio adicional para el primer y segundo periodo en la vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	799.173.00

Este auxilio se pagará a aquella persona que compruebe haber sufragado los gastos.

**PARAGRAFO UNO: PERMISO POR FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR:**

Quando fallezca un trabajador de la empresa y el sepelio se realice en uno de los Municipios de Mutata, Chigorodó, Carepa, Apartadó o Turbo, la empresa le dará permiso remunerado a sus trabajadores para asistir a dicho sepelio. Si este ocurre en un Municipio diferente a estos, se concederá permiso hasta para dos trabajadores de la finca para asistir a dicho sepelio.

**ARTÍCULO 24: AUXILIO DE TRANSPORTE:**

La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con el legal, en la forma en que lo establecen las disposiciones legales.

#### **ARTÍCULO 25: AUXILIO DE EDUCACIÓN:**

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 ante la empresa y matriculados, así:

##### **Para estudiantes de Primaria:**

	<b>Valor</b>
Primer periodo en la vigencia de la convención	36.797.00

##### **Para estudiantes de secundaria:**

	<b>Valor</b>
Primer periodo en la vigencia de la convención	51.268.00

Es requisito indispensable para el pago de estos auxilios, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.

Este auxilio es anual y se pagará en el mes de marzo de cada año de vigencia.

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 éstos en esta fecha exonera a la Empresa del pago de este beneficio.

En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa se pagará un solo auxilio.

#### **PARÁGRAFO UNO: CAPACITACION**

La empresa gestionara con el SENA y con otras entidades la realización de cursos para el perfeccionamiento de los trabajadores en las actividades propias de la finca.

Igualmente, la empresa dará aplicación a las normas sobre cupos de aprendizaje en el SENA, dando preferencia a los hijos de sus trabajadores para los cupos respectivos.

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



**ARTÍCULO 26: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:**

La empresa pagará como auxilio de arrendamiento para el primer y segundo periodo en la vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	Valor
Primer periodo en la vigencia de la convención	55.810.00

Es requisito para obtener este derecho, presentar los contratos de arrendamiento autenticados y dirección exacta del inmueble.

Este beneficio será para aquellos trabajadores que no se le suministren campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejora de ésta.

En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, solo se pagará un auxilio.

Igualmente, la empresa continuara con su programa de sostenimiento y mejora de campamentos

**PARÁGRAFO DOS:** Para el segundo periodo de vigencia convencional los beneficios extralegales se incrementarán en el I.P.C. Obrero a nivel nacional por el periodo comprendido entre el 01 de Julio de 2017 y 30 de junio del 2018.

**ARTICULO 27: RECREACIÓN Y DEPORTES**

La Empresa auxiliará a los trabajadores para su recreación y deportes con la suma un millón trescientos setenta y siete mil ochocientos diez pesos (\$1.377.810.00) para cada año de vigencia de la convención. Estas sumas se entregarán a los trabajadores que hagan parte del comité obrero patronal.

## CAPITULO IX

### SALUD

#### **ARTICULO 28: 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.

#### **ARTICULO 29: PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:**

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

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

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

#### **ARTICULO 30: TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS**

Quando por determinación de la EPS o de la ARL un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, 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; 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 mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL o EPS) respectiva.

Quando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la EPS o la ARL ordene el traslado del trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, a una ciudad distinta a Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, 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 cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000) 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. Esta prestación estará a cargo del empleador mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL o EPS) respectiva. En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas o procedimientos médicos, se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Quando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para la atención de las citas para atenciones médicas, 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 veintidos mil pesos (\$22.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL; circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a esas citas médicas.

Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad cuando sea la respectiva E.P.S. o A.R.L. la que ordene dicho traslado.

## **ARTICULO 31: TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO**

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.

**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 Sinaltraifru 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 Sinaltraifru, 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, Sinaltraifru 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

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).

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

PARAGRAFO DOS: Sinaltraifra 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 éstas, 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.

## CAPITULO X

### DOTACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

#### ARTICULO 32: DOTACIONES DE TRABAJO

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 -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.

### **ARTICULO 33: COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1.986, en la empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia.

**PARAGRAFO UNO:** Por regla general, este comité tiene funciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medicina laboral.

## **CAPITULO XI**

### **FONDOS DE PRÉSTAMOS**

#### **FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA**

#### **ARTICULO 34: EVENTOS DE CALAMIDAD DOMESTICA**

1. La enfermedad grave de la esposa o compañera permanente, de uno de los hijos o de uno de los padres del trabajador.
2. Sufrir el trabajador robo, hurto, atraco o actos delictuosos que afecten seriamente su situación económica.
3. Sufrir daños en la vivienda del trabajador como consecuencia de fenómenos meteorológicos tales como inundaciones, huracanes, terremotos o por causas no previstas como incendio o destrucción.
4. Tener que atender intervenciones quirúrgicas mayores de los familiares indicados en el literal 1. Los familiares en relación con los cuales se conceden permisos remunerados por calamidad domestica deberán ser inscritos oportunamente en la oficina de la administración de la finca.

**PARAGRAFO: PERMISOS:**

Se concederán tres (3) días hábiles de permisos en caso de ocurrencia de eventos de calamidad doméstica. El evento literal primero se remunerará con el salario promedio último año, los dos tres y cuatro del básico convencional

#### **ARTÍCULO 35: VALOR DEL FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA:**

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la empresa destinará para su finca un fondo rotatorio destinado a realizarle préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica por la suma UN MILLON CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS DIECISIETE PESOS (\$ 1.144.217.00), por la vigencia de la presente convención colectiva e trabajo.

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.

#### **PARAGRAFO: VALOR MAXIMO DEL PRESTAMO:**

1. Se establece un límite o "tope" de deuda de un trabajador con el fondo de prestamos para calamidad doméstica de CIENTO CINCUENTA MIL pesos (\$150.000.00).
2. La amortización se hará en cuotas catorcenales iguales, dentro de un plazo máximo de seis (6) meses.

#### **ARTÍCULO 36: FONDO ROTATORIO DE PRESTAMO PARA VIVIENDA:**

La empresa tendrá un fondo de préstamos para vivienda de los trabajadores destinado a la concesión de préstamos para adquirir casa o lote, construir o mejorar vivienda o para cancelar gravámenes hipotecarios que afecten los inmuebles de propiedad del trabajador destinados a vivienda.

Para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios convencionales de Vivienda, la empresa bananera, durante la vigencia de la presente convención, efectuarán un aporte adicional de SETENTA Y CINCO MIL (\$75.000.00) por hectárea neta sembrada en banano compartido con SINTRAINAGRO.

Este valor se aportará en segundo año de vigencia de la convención.

**PARÁGRAFO:** El sindicato y la empresa reglamentarán los requisitos que se requieran para el otorgamiento de los préstamos.

## CAPITULO XII

### TEMAS SINDICALES

#### ARTICULO 37: PERMISOS SINDICALES:

##### PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES:

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas reuniones informativas, cursillos y curso de educación sindical, la Empresa concederá a SINALTRAIFRU veintiséis (26) días permisos remunerados por año de vigencia convencional no acumulables de un año a otro, para la utilización de este permiso no podrán ausentarse más de dos (2) trabajadores.

##### PERMISO COMISIÓN OBRERA

La empresa para los trabajadores que formen parte de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Frutera y/o los representantes del comité obrero – patronal concederá sesenta y cuatro (64) horas mensuales remuneradas no acumulables mes a mes para el cumplimiento de comisiones sindicales.

##### PARAGRAFO: REMUNERACIÓN PERMISO SINDICALES

Los permisos sindicales serán remunerados con base en la catorcena anterior de cada permiso.

#### ARTICULO 38: AUXILIOS A SINALTRAIFRU

1. La empresa auxiliara al sindicato por el periodo de vigencia convencional con la suma de QUINIENTOS MIL pesos (\$ 500.000oo), suma que pagara al sindicato para invertir en pasajes, viáticos, etc., de los trabajadores que disfruten de los permisos sindicales contemplados en la presente convención colectiva de trabajo.
2. Igualmente la empresa dará un auxilio que se destinara para educación y otros gastos de funcionamiento de Sinaltraifru por valor de dieciseis pesos (\$16) por caja exportada.

#### ARTICULO 39: 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.
- d) **DESCUENTO POR BENEFICIO CONVENCIONAL**

La empresa en común acuerdo con SINALTRAIFRU no descontará ningún concepto a sus trabajadores y con cargo a SINALTRAIFRU por firma de convención.

Los dineros correspondientes a estos documentos serán girados y/o entregados a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINALTRAIFRU a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas.

**PARÁGRAFO:** 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.

## **CAPITULO XIII**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **ARTICULO 40: SOBRE O TARJETAS DE PAGO**

La empresa al efectuar el pago a sus trabajadores les entregara copia de la colilla o planilla de pagos, la cual contenga los valores devengados diarios y sus diferentes conceptos, así como los descuentos y sus diferentes causas. Igualmente la empresa enviara en la semana anterior al pago de nómina la planilla de pago para su revisión,

#### **ARTICULO 41: FOLLETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

La empresa editara folletos con la Convención Colectiva de Trabajo, en número suficiente para entregar a los actuales y futuros trabajadores y al sindicato.

#### **ARTÍCULO 42: COMPENSACIÓN ECONOMICA**

La empresa dará por una sola vez, a cada uno de los trabajadores que se encontraban vinculados a la empresa antes del 30 de junio de 2015, la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), como compensación por firma de convención. Dicha suma será pagada a más tardar el 30 de septiembre de 2017.

### **CAPITULO XIV**

#### **NATURALEZA JURIDICA E IMPUTABILIDAD**

#### **ARTÍCULO 43: CAMPO DE APLICACIÓN:**

La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a **Sinaltraifru** 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 **Sinaltraifru**, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de **Sinaltraifru**, 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 **Sinaltraifru**.

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 44: VIGENCIA DE LA CONVENCION:**

La convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia comprendida en dos periodos así: 01 de julio de 2017 y el 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 julio de 2019.

#### **ARTÍCULO 45: NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:**

Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales.

#### **ARTICULO 46: 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.

#### **ARTICULO 47: IMPUTACIONES DE SALARIO Y BENEFICIOS**

Si dentro de la vigencia de la Convención por disposición legal o gubernamental se incrementa el salario mínimo a una cantidad mayor a la acá pactada la empresa hará los reajustes necesarios.

Si por ley o decreto se establecen prestaciones, indemnizaciones, u otros beneficios equivalentes o similares a los convencionales, el trabajador podrá escoger entre la norma legal o la convencional pero en ningún caso podrá exigir las dos.

#### **ARTICULO 48: MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS**

La convención colectiva de trabajo que se firma como resultado de la negociación modifica todos los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y sus trabajadores en los términos de esta convención.

#### **ARTÍCULO 49: DENUNCIA Y PRORROGA:**

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

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y el Sindicato intervinieron en la negociación, en cuatro ejemplares, cuya destinación es la siguiente:

*Au*

Un ejemplar para la empresa, un ejemplar para el sindicato y dos ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.

**POR LA EMPRESA**

*[Handwritten signature]*  
GAUDY SILVA RUIZ

**POR EL SINDICATO**

*[Handwritten signature]*  
GREGORIO MARTINEZ.

*[Handwritten signature]*  
LUIS FERNANDO PALOMEQUE

**POR LOS TRABAJADORES**

*[Handwritten signature]*  
LUIS ANDRES PALACIOS

*[Handwritten signature]*  
EMIDIO GOMEZ

*[Handwritten signature]*  
ISNELDA CASTRO

**PRECIO LABORES FINCA YERBABUENA SINALTRAIFRU**

*h*

LABORES DE CAMPO	UND	2017-2018 (5%)
Fertilización Urea	Bto	\$ 5.017,62
Fertilización KCL	Bto	\$ 5.017,62
Amarre	Hta	\$ 6.572,81
Protección Fruta	Hta	\$ 3.483,75
Deshoje	Hta	\$ 4.058,05
Desmache (8 sem L)	Hta	\$ 62.798,55
Desflore en el campo	Hta	\$ 2.099,04
Embolse Primera (1) Vuelta	Hta	\$ 4.822,21
Embolse Segunda (2) Vuelta	Hta	\$ 4.822,21
Colocar Guantelete/Laminilla	RAC	\$ 155,85
Re-amarre	Hta	\$ 2.063,52
Colocada Fomy	RAC	\$ 137,37
Manejo de cobertura a 6 semanas	Hta	\$ 2.427,24
Yumbolón - Protector Mejorado	Rac	\$ 142,87
Yumbolón en Cable - Protector Mejorado	Rac	\$ 21,91

CORTE - EMPAQUE		
Caja 20 kilos sencilla pallet	cja	\$ 1.522,26
Caja 20 kilos especial pallet	cja	\$ 1.818,26
Caja Mercado Nacional	cja	\$ 833,31

DRENAJES		
Limpia Canal Principal (8 sem L)	ML	\$ 110,57
Limpia Canal Secundario (8 sem L)	ML	\$ 95,90
Limpia Canal terciario (8 sem L)	ML	\$ 59,54
Recava canal 1 (150 mts)	ML	\$ 490,32
Recava canal 2 (190 mts)	ML	\$ 460,56
Recava canal 3 (290 mts)	ML	\$ 354,03
Fumigacion canal 1 (8)	ML	\$ 3,32
Fumigacion canal 2 (8)	ML	\$ 2,94
Fumigacion canal 3 (8)	ML	\$ 2,33

GENERAL. FIJAS - VARIABLES		
Apertura Bolsa de Empaque	Und	\$ 13,54
Aseo Empacadora	Lin	\$ 93.662,32
Asignación Cablero	Hra	\$ 3.746,47
Botar Vástagos	Und	\$ 45,93
Cargue pallet según Poma (2 Hras T.E)	Und	\$ 2.542,19
Casiqueo plantación (2,5 htas)	Ha	\$ 16.029,69
Descargue Abono Remision	Bto	\$ 192,82
Descargue Carton, Cajas Completas	Cja	\$ 11,75
Descargue Estibas	Mes	\$ 79,98

Engrape Pegar Cajas	Cja	\$ 49,05
Engrase, Limpia de cable		\$ 8,30
Lavada de Garruchas	PACT	\$ 179,29
Recoger Nylon por Kilos	kilo	\$ 407,64
Resiembre cabeza de Toro	Und	\$ 1.262,99
Resiembr puyón	Mta	\$ 546,93
Construccion de Compostela	Und	\$ 1.722,26
Aplicación de cai	Bto	\$ 1.837,08
Aseo Reservoirio	Und	\$ 32.469,61

*h*

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

Dirección Territorial de ANTIOQUIA  
 Inspector de Trabajo: EFRÉN MADRIGAL R.

Número 108

<b>CIUDAD:</b>	MEDELLIN	<b>FECHA:</b>	22	12	2017	<b>HORA</b>	9:27 a.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	ALEXANDER ZAPATA GALLEGO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	71.744.852		
<b>CALIDAD</b>	MENSAJERO		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CRA 48 No 12 SUR 70 OF 401		
<b>No. TELÉFONO</b>	313 41 11	<b>Correo Electrónico</b>	gcauditor@grupocentral.net

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	EL GRAN CEDRO S.A.S					
<b>Y</b>	Organización Sindical		Trabajadores			
<b>SINDICATO(S)</b> (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA " SINAL TRAIFRU "					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	01 de Julio de 2017 a 30 de Junio de 2019					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	11	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> (cuando sea Contrato Sindical)		<b>No. Folios</b>				

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.  
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL  
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE  
CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y  
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

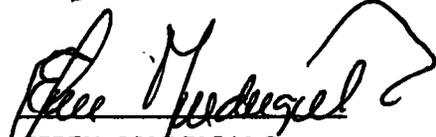
Versión: 1.0

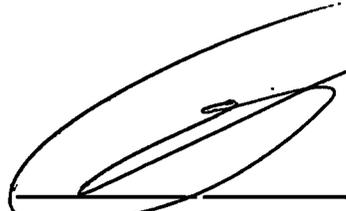
Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 28 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.

  
EFREN MADRIGAL R.  
(Nombre y firma)  
Inspector de Trabajo

  
ALEXANDRER ZAPATA G.  
(Nombre y firma)  
Depositantes.