

 MINTRABAJO	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

Firma: 05/08/2017. *privada*
AGROPECUARIA.

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
 Inspector de Trabajo EFRÉN MADRIGAL RIVERA

Número 060

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

DEPOSITANTE

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

TIPO DE DEPÓSITO

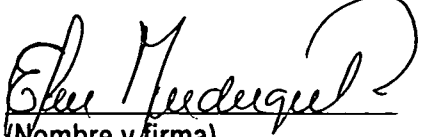
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	☒	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S.					
Y	Organización Sindical	☒	Trabajadores	☐		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2017 – 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	100		AMBITO DE APLICACION	Nacional	☐	
				Regional	☐	
				Local	☒	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)						

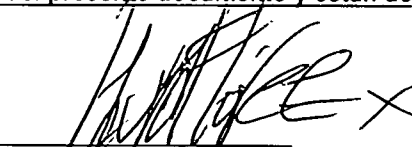
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

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

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

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


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


 LAURA FLÓREZ VÉLEZ
 El Depositante

COD 19246

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADIACIÓN N° 08686
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
29 JUN 2017 8:10

La gota

Medellín, 28 de junio de 2017

Correspondencia

Agropecuaria
nit. 900.295.415-3

Señores:

MINISTERIO DE TRABAJO

Ciudad

Referencia: Otorgamiento de poder para entrega de documentos de AGROPECUARIA LA GOTA SAS (denuncia de la convención colectiva de trabajo).

LUIS ALBERTO SANIN CORREA, identificado como aparece anotado al pie de mi firma, en calidad de Gerente, y en condición, obrando en nombre y Representación legal de AGROPECUARIA LA GOTA SAS, sociedad comercial domiciliada en Medellín, tal como lo acredito con el certificado de cámara de comercio que adjunto, por medio del presente escrito, manifiesto que confiero poder a la señorita YICELA ASTRID MONTOYA PARRA identificada con cédula de ciudadanía 1.048.018.594, para que en nombre de la sociedad que represento, haga entrega en este despacho de tres copias de la denuncia de la convención colectiva de trabajo suscrita con Sintrainagro, así mismo reciba las copias con el sello de recibido.

Cordialmente,

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)

Yicela A. Montoya Parra
CEDULA No. 1048018594

T.P. No. _____
FECHA: 29 JUN 2017 HORA: 8:10 a.m.

X [Firma]
LUIS ALBERTO SANIN CORREA
C.C. 70.117.239

FUNCIONARIO: [Firma]

Handwritten signature



FIRMA REGISTRADA

Como NOTARIO TERCERO del Circulo de Medellin
doy testimonio de que la firma puesta en este
documento corresponde a la de

SANIN CORREA LUIS ALBERTO

Identificado con C.C. **701.172.39**

quien la ha registrado en esta Notaria

Art. 29 del Dto. 960/70

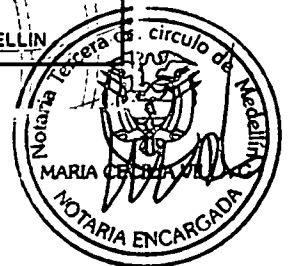
Medellin **28/06/2017** a las **04:37:06 p.m.**

rs10032v3fs435x7



6AXSMXMK6U5CZLWH
www.notariaenlinea.com

MARIA CECILIA VILLA
NOTARIA 3 (E) DE MEDELLIN



CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Certificado Existencia y Representación

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015463775
SISSBA, Página: 1 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmbwlbabwXckf

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

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

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

CERTIFICA

IDENTIFICACIÓN

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

NOMBRE:

21-415637-12

MATRÍCULA:

MEDELLIN

DOMICILIO:

NIT:

900295415-3

MATRÍCULA MERCANTIL

MATRÍCULA MERCANTIL NO.: 21-415637-12
FECHA DE MATRÍCULA: 2009/06/18
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017
FECHA DE RENOVACIÓN: 2017/03/31
ACTIVOS: \$7,272,451,000

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIR. DOMICILIO PRINCIPAL: Carrera 43 36 39 OF 412 ED. CENTRO 2000
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO COMERCIAL 1: 2626740
CORREO ELECTRÓNICO: agropecuarialagotasas@gmail.com
contabilidadlagotasas@gmail.com

DIR. NOTIFICACIÓN JUDICIAL: Carrera 43 36 39 OF 412 ED CENTRO 2000
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



CÁMARA DE COMERCIO
DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado Existencia y Representación

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM

Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015463775

SISSBA, Página: 2 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmbwlbabwXckf

TELÉFONO NOTIFICACIÓN 1: 2626740

CORREO NOTIFICACIÓN: contabilidadlagotasas@gmail.com
agropecuarialagotasas@gmail.com

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

ACTIVIDAD PRINCIPAL:

0122: Cultivo de plátano y banano

CONSTITUCIÓN Y REFORMAS

CONSTITUCION: Que por Documento Privado de junio 18 de 2009 Registrada en esta Entidad en junio 18 de 2009, en el libro 9, bajo el número 8221, se constituyó una Sociedad Comercial Por Acciones Simplificada denominada:

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

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

Acta No. 1 del 9 de julio de 2009, de la Asamblea General de Accionistas.

Acta No. 04 del 31 de marzo de 2011, de la Asamblea General de Accionistas.

TERMINO DE DURACIÓN

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es indefinida.

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: Tendrá como objeto principal: La producción de banano con destino a la exportación.

Invertir en propiedad raíz, en otras sociedades, en bienes muebles, en administración de propiedad, sociedades o negocios y constituir nuevas sociedades dentro y fuera del territorio nacional.

Realizar actos de comercio en general y especialmente de comercialización de los productos descritos en el objeto principal dentro del territorio nacional o extranjero.

Podrá celebrar contratos bancarios tales como la apertura de cuentas corrientes, apertura de crédito, simple o rotatorio; contratos de

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Certificado Existencia y Representación

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM
Recibo No.: 00000000000 Operación No.: 0015463775
SISSBA, Página: 3 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmwblbabwXckf

depósito regular o irregular; contratar créditos con entidades dedicadas a su otorgamiento, o de personas naturales o jurídicas, y en la constitución de garantías para asegurar el cumplimiento de las obligaciones así contraídas; creación, circulación de títulos valores de contenido crediticio representativos de mercaderías o de naturaleza corporativa o de participación; fundar sociedades por cuotas o por acciones, o participar como socio o accionista en los ya existentes, siempre y cuando que unas y otras tengan un objeto social similar, conexo o complementario con el propio de la sociedad; invertir sus propios fondos en papeles negociables, sean de renta fija o variable, con el fin de asegurar, a través de la percepción de créditos, una mayor protección a su patrimonio sin que ello sea óbice para que la sociedad grave, pignore o enajene aquellos papeles.

Transformarse en otro tipo de sociedad o fusionarse con una u otras sociedades.

Celebrar y ejecutar en general, todos los actos y contratos preparatorios, complementarios y accesorios de todos los anteriores, que se relacionen con la existencia y funcionamiento de la sociedad y de los demás que sean conducentes al buen logro de los fines sociales.

Parágrafo: No obstante la especificidad del objeto social, de conformidad con la Ley 1258 de 2008, la sociedad podrá realizar cualquier acto o actividad lícita de comercio.

LIMITACIONES, PROHIBICIONES Y AUTORIZACIONES QUE CONSAGRAN LOS ESTATUTOS

Que entre las funciones de la Asamblea General de Accionistas está la de:

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

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

Nombrar al Gerente de la compañía, fijarle su remuneración y autorizarlo para que a nombre de ésta ejecute o celebre actos o contratos, cuando la cuantía de las obligaciones que de cada uno de ellos se derive, exceda el equivalente a tres mil cien (3.100) veces el salario mínimo mensual legal vigente, o que siendo el valor indeterminado pueden asumir esta cuantía. De no conformarse la Junta Directiva, esta atribución corresponderá a la Asamblea General

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM

Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015463775

SISSBA, Página: 4 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmbwlbabwXCkf

Fijar las bases sobre las cuales puede el representante legal formalizar los contratos para los cuales se requiere autorización y autorizar, para cada caso, que la sociedad sea garante, avalista y/o codeudora de obligaciones de sociedades donde la compañía tenga intereses económicos. De no conformarse la Junta Directiva, esta atribución corresponderá a la Asamblea General.

CAPITAL

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:		NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	\$500.000.000,00	500.000.000	\$1,00
SUSCRITO	\$126.360.674,00	126.360.674	\$1,00
PAGADO	\$126.360.674,00	126.360.674	\$1,00

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

REPRESENTACION LEGAL:

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

SUPLENTES. El Gerente tendrá dos Suplentes que lo reemplazarán en los casos de falta temporal, accidental, o en los de falta absoluta mientras se provee el cargo, o cuando se hallare legalmente inhabilitado para actuar en un caso determinado.

NOMBRAMIENTOS:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	LUIS ALBERTO SANIN CORREA DESIGNACION	70.117.239
PRIMER SUPLENTE	CARLOS MARIO GAVIRIA QUINTERO DESIGNACION	71.596.308

Por privado número del 18 de junio de 2009, de la accionista registrado en esta Cámara el 18 de junio de 2009, en el libro 9, bajo el número 8221

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015463775
SISSBA, Página: 5 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmbwlbabwXCKf

SEGUNDO REPRESENTANTE VACANTE
LEGAL SUPLENTE

Por Acta número 2 del 11 de mayo de 2017, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 19 de mayo de 2017, en el libro 9, bajo el número 13012

ATRIBUCIONES: Como representante legal de la sociedad, el Gerente tiene facultades para celebrar o ejecutar todos los actos o contratos comprendidos dentro del objeto social o que tengan el carácter de preparatorios, accesorios o complementados para la realización de los fines que persigue la sociedad y los que se relacionan directamente con la existencia y funcionamiento de la misma, sin límite de cuantía, por lo que, no requiere de autorización alguna por parte de ningún órgano social.

El Gerente está investido de poderes especiales para transigir. arbitrar y comprometer los negocios sociales; promover o coadyuvar acciones judiciales, administrativas o contencioso -administrativas en que la compañía tengan interés en interponer todos los recursos que sean procedentes conforme a la ley; desistir de los mismo, novar obligaciones; dar o recibir bienes en pago; constituir apoderados judiciales o extrajudiciales, delegarles facultades, revocar mandatos y sustituciones.

JUNTA DIRECTIVA

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
	LUIS ALBERTO SANIN CORREA DESIGNACION	70.117.239

Por Acta número 4 del 31 de marzo de 2010, de la Asamblea Accionistas registrada en esta Cámara el 9 de noviembre de 2011, en el libro 9, bajo el número 20075

CARLOS MARIO GAVIRIA QUINTERO DESIGNACION	71.596.308
---	------------

Por Acta número 4 del 31 de marzo de 2010, de la Asamblea Accionistas registrada en esta Cámara el 9 de noviembre de 2011, en el libro 9, bajo el número 20075

GUILLERMO ALBERTO GAVIRIA SANIN DESIGNACION	71.776.446
---	------------

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015463775
SISSBA, Página: 6 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmbwlbabwXckf

Por Acta número 4 del 31 de marzo de 2010, de la Asamblea Accionistas registrada en esta Cámara el 9 de noviembre de 2011, en el libro 9, bajo el número 20075

REVISORÍA FISCAL

REVISORIA FISCAL

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISORA FISCAL	MÓNICA ATEHORTUA TORO	43.729.880
	DESIGNACION	

Por Extracto de Acta Nro 05 del 26 de marzo de 2011, de la Asamblea de Accionistas registrado en esta Cámara el 24 de mayo de 2011, en el libro 9, bajo el No 9290.

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

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

NOMBRE:	AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S
MATRÍCULA NO:	21-478813-02
CATEGORÍA:	Establecimiento-Principal
DIRECCIÓN:	Calle 43 36 39 OF 412 ED CENTRO 2000
MUNICIPIO:	MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
ULTIMO AÑO RENOVADO:	2017
FECHA DE RENOVACIÓN MATRÍCULA:	2017/03/31

ACTIVIDAD COMERCIAL:

0122: Cultivo de plátano y banano

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

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

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL

**CÁMARA DE COMERCIO
DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA**

Certificado Existencia y Representación

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/06/28, Hora: 4:12:46 PM

Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015463775

SISSBA, Página: 7 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: aZpdmbwlbabwXCKf

CERTIFICA

Que en la CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, no aparece inscripción posterior a la anteriormente mencionada, de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramiento de representantes legales de la expresada entidad.

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

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

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

SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS



Medellín, 21 de junio de 2017

Señor

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

Presidente de la Junta Nacional

SINTRAINAGRO

E.S.M.

REFERENCIA: Denuncia por parte de AGROPECUARIA LA GOTA SAS Finca MANAURE de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro-.

Yo LUIS ALBERTO SANIN CORREA, en mi condición de representante legal de la sociedad ÁGROPECUARIA LA GOTA SAS, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, el cual anexo a la presente denuncia (o en mi condición de propietario o representante de la finca Manaure), mediante el presente escrito denuncio íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento, con énfasis en los aspectos que a continuación se relacionan.

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



1. SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:

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

Esta situación tiende agravarse, porque esos cambios y condicionamientos comerciales, son interpretados o, como incremento de las actividades de los trabajadores o, nuevas actividades o tipos de caja, que obligan a la negociación permanente de precios y/o tipificación de labores convencionales, que encarecen aún más los costos de producción. Considera el sector, que es necesario cumplir los acuerdos que desde hace varias vigencias están tipificados en las convenciones colectivas, pensados y diseñados para implementar cambios comerciales por exigencias de los compradores internacionales y, agrícolas, por los avances tecnológicos y agronómicos, como los que nos ocupan, sin que ello se traduzca en la creación de nuevas figuras convencionales, que de paso evitan el desgaste administrativo y sindical, como de hecho ha venido presentándose.

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

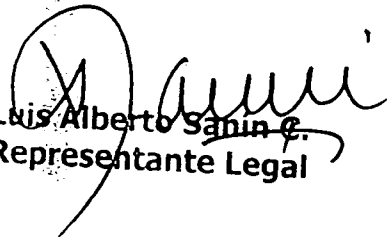
2.3 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL: Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de

una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

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

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

Atentamente,

x 
Luis Alberto Sanín
Representante Legal


Medellín, 5 de octubre de 2017

Señores

MINISTERIO DE TRABAJO

Dirección Antioquia

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2017710500100002477
		Fecha	2017-10-05 04:05:04 pm
Remitente	AGROPECUARIA LA GOTA		
Destinatario	Sede	D. T. ANTIOQUIA	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Anexos	1	Folios	1
			
COR:11EE2017710500100002477			

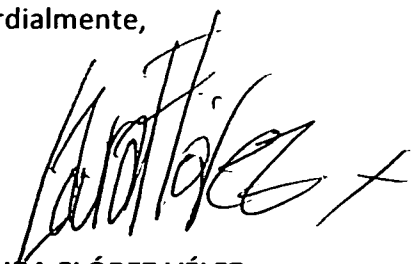
Asunto: Depósito convención colectiva

Con la presente, estamos radicando copia del escrito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" y la empresa AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S. identificada con NIT 900.295.415-3

Anexamos lo siguiente:

1. Formato de depósito de la Convención Colectiva (1 folio)
2. Copia de escrito de la Convención Colectiva (52 folios)

Cordialmente,


LAURA FLÓREZ VÉLEZ

Abogada

AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S.

**AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S.
CONVENCIÓN COLECTIVA 2017- 2019**



FINCA MANAURE

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO.....	1
DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN.....	3
PRIMERA PARTE. APECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES.....	5
CAPÍTULO I. RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES.....	5
CAPÍTULO SEGUNDO. PERMISOS SINDICALES	6
CAPÍTULO TERCERO. AUXILIOS A SINTRAINAGRO	9
CAPÍTULO CUARTO. COMITÉ OBRERO PATRONAL Y ESTABILIDAD.....	11
CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.....	18
CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	23
SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	24
CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS.....	24
CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES	55
CAPÍTULO TERCERO. FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES	65
CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	73
CAPÍTULO QUINTO. DISPOSICIONES VARIAS	87
CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS	89



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

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del Hotel Selina, el día 5 de agosto de 2017, entre los negociadores en representación de los empresarios bananeros de Urabá, vinculados a la presente negociación, de una parte, y los negociadores en representación de Sintrainagro, de otra parte, se han celebrado los siguientes acuerdos y sus respectivas aclaraciones y adiciones que se elevarán a convención colectiva de trabajo, entre la Empresa AGROPECUARIA LA GOTA S.A.S., Finca "MANAURE", y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO.

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

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención entre Sintrainagro y los empresarios bananeros, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral solo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los jueces de la República.
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes. En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la empresa y del sindicato que hagan parte del Comité Obrero – Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva, laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los acuerdos internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como coresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del autocuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato solo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN.

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

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



desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL.

Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

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

POR LOS EMPRESARIOS: tres (3) representantes de los productores bananeros con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

FUNCIONES: La Comisión tendrá las siguientes funciones generales.

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las empresas.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes.
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en relación con los contratos sindicales que se celebren entre la Organización Sindical y las empresas o fincas correspondientes.
5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá.
6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.

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

SANCIONES. En el evento de que el sindicato considere que una empresa ha violado la convención colectiva de trabajo en su sistema de contratación, éste realizará las acciones legales pertinentes, las intervenciones directas ante el respectivo empleador, o efectuará una denuncia pública en la Zona del Urabá

Antioqueño, con el fin de que la empresa infractora tome los correctivos necesarios.

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

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

PRIMERA PARTE. ASPECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES

CAPÍTULO I. RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

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

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

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

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

acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2017-2019).

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

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO. PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 3. PERMISO PARA LA COMISIÓN OBRERA: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en Comité Obrero - Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle.

HECTÁREAS	No. DE PERMISOS
0 A 70	1 DIA POR SEMANA
MAS DE 70	2 DIAS POR SEMANA

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO los permisos remunerados por el año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla.

HECTÁREAS	DÍAS
0 - 60	26 días por año
61 - 80	29 días por año
81 - 100	35 días por año
101 - 140	40 días por año
Más de 141	42 días por año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores

de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

Para la utilización de estos permisos, el Sindicato deberá solicitarlos mediante comunicación escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educación de la respectiva Seccional de Sintrainagro, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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

ARTÍCULO 5. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ: La empresa en sus fincas concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó, y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

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

ARTÍCULO 6. PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así.

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

2. El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales. (2017-2019).

CAPÍTULO TERCERO. AUXILIOS A SINTRAINAGRO

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

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

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

En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios

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

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

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

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

ARTÍCULO 8. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: La Empresa realizará a los trabajadores beneficiados, los descuentos sindicales en los siguientes términos.

- a) Como descuento sindical por la negociación, la Empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados, una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional por una sola vez, en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.

- b) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- c) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO. COMITÉ OBRERO PATRONAL Y ESTABILIDAD

ARTÍCULO 9. COMITÉ OBRERO PATRONAL: En cada una de las fincas existirá un comité obrero - patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan.

El comité estará integrado por dos (02) representantes de la empresa y dos (02) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero, cuando estuvieren reemplazando al principal.

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes.

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en la calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que haga la empresa a los trabajadores.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: *a) Debido proceso*, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. *b) La proporcionalidad de la sanción*, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

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

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

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

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá; en este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.
6. Escuchados los descargos o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá

resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.

7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.
9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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

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

hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.

12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
16. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

Quando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: La sanción disciplinaria deberá guardar proporcionalidad con la gravedad de la falta disciplinaria imputada al

trabajador, de manera que se garantice la efectividad material de los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.

CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

Con todo, el cambio o variación de la jornada de trabajo no conlleva la

liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: De la misma manera las Empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia, organizadas y capacitadas, en la

elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

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

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

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

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

ARTÍCULO 15. LIBRETA MILITAR: No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan. El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

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

ARTÍCULO 17. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 18. FORMAS DE REMUNERACIÓN: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el

sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

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

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

Por excepción, cuando por razones no imputables a los trabajadores, en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la empresa reajustará al salario básico convencional del día la remuneración de los participantes en el contrato de caja integral exportada. Con todo, la sumatoria de lo devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.

CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 21. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: La convención colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 23. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL: Durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional se incrementará en un porcentaje igual al cinco por ciento (5,00%) y será de veintiséis mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos (\$26.654), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 24. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallet, y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

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

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

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

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

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

PARÁGRAFO DOS. CAJA TRES LIBRAS Y OTROS EMBARQUES ESPECIALES:

CAJA INTEGRAL:

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

- CAJA COMÚN
- CAJAS ESPECIAL
- CAJA MERCADO NACIONAL

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

- EMBARQUE FREDY (COLSIETE)
- EMBARQUE MORRINSON
- EMBARQUE PETITE O DEDO SUELTO: (SINGLE)
- EMBARQUE DOLFI
- EMBARQUE DARIEN 3 LIBRAS
- EMBARQUE ASDA
- EMBARQUE DEDO SUELTO Y LARGO Q-PACK 20 KILOS
- EMBARQUE BLANCOBACK 7

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los

clientes en el exterior darán solución a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumple con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 25. RECHAZO DE CAJAS: Cuando se produzcan rechazos de cajas en los canales de Embarque por mala calidad de la fruta, calificada por la comercializadora de banano, el total de cajas rechazadas se descontará del contrato de "Caja Integral", en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral".

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

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

PARÁGRAFO: Entre las Empresas y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

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

ARTÍCULO 26. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS: Los atrasos en embolsar, amarrar y deshojar imputables al Sindicato o al Trabajador se pagarán así:

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

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

ARTÍCULO 27. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS: Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial.

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se

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

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.
4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva, no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras

y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito; En consecuencia, el patrono no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del cien por cien, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición y sin perjuicio de dar por terminado su contrato de trabajo.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moco, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas; El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria; Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.
13. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada 8 semanas según lo programe la administración de la empresa.
14. Dentro de la labor de embolsa se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.
15. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cablevías.

16. A fin de evitar iniquidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
17. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca.
18. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "MANUAL TÉCNICO", cuanto éste quede revisado y aprobado entre las partes y haga parte de la convención colectiva de trabajo.
19. La construcción de escaleras incluye el corte y transporte de la guadua.
20. La fumigación de canales se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó Augura en las fincas que actualmente hacen esta labor.
21. La resiembra incluye la marcada con estaquillada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.
22. El contrato de fertilización pactado en la presente Convención Colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica, con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.
23. Corte, garrucha y arrume de boleja: Este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

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

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

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

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

PARÁGRAFO CINCO: La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos elaborados por SADEC en Junio de 1998; según los listados anexos en las TABLAS CUATRO (04) Y CINCO (05) que forman parte del presente texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante del sindicato y uno de la empresa, para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

PARÁGRAFO SEIS: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección ambientales, área de canales primarios, secundarios y terciarios, y área de cablevías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención. Si por algún motivo las áreas netas o brutas de las fincas son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

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

ARTÍCULO 28. RENDIMIENTO MÁXIMO PARA LAS LABORES: En cumplimiento del párrafo 2º de la Estabilidad, contenido en los Acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1987, entre el sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

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

ARTÍCULO 29. FRECUENCIA DE REALIZACIÓN DE LAS LABORES BÁSICAS DE CAMPO:

AMARRE:	Una (1) vuelta Semanal Hectárea neta
EMBOLSE:	Dos (2) Vueltas por semana Ha. neta.
FUMIGACION GRAMOXONE:	Una (1) Vuelta c/4 semanas libres netas.
FUMIGACION ROUND-UP:	Una (1) vuelta c/8 semanas. Libres netas
DESHOJE:	Una (1) vuelta por semana Ha. neta.
REAMARRE:	Una (1) vuelta catorcena Ha neta
DESFLORE EN EL CAMPO:	Dos (2) vueltas por semana Ha neta.
DESMACHE:	Una (1) vuelta c/8 semanas libres netas

ARTÍCULO 30. COMITÉ DE PRODUCTIVIDAD: En coordinación de Augura y SINTRAINAGRO se creará un Comité de productividad integrado por Funcionarios de Augura, Representantes del Sindicato, Productores y Propietarios, que se ocupará de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas.

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

ARTÍCULO 31. NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:

AMARRE: Esta labor se realizará con una frecuencia una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

EMBOLSE: Esta labor se realizará con una frecuencia dos (2) vueltas por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

FUMIGACIÓN DE MALEZAS CON HERBICIDA DE CONTACTO: La labor de fumigación de malezas con herbicida de contacto (Gramoxone) se efectuará con una frecuencia de un ciclo cada seis (6) semanas libres.

FUMIGACIÓN DE MALEZAS CON HERBICIDA SISTÉMICO: La labor de fumigación de malezas con herbicida sistémico (Round-up) se efectuará con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres.

DESHOJE: Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

REAMARRE Y PROTECCIÓN DE FRUTA: Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano, incluye las labores de desvío de puyón y de racimo, despunte de hoja en puente y reamarre de pitas.

DESFLORE EN EL CAMPO: Esta labor se realizará con una frecuencia dos (2) vueltas por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

DESHOJE INTEGRAL: Esta labor se realizara con una frecuencia de una (1) vuelta semanal al total del área asignada por el administrador y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano; esta labor comprende el deshoje, protección y cirugía; en cuanto a las labores deshoje y protección, se seguirá realizando de acuerdo al manual técnico y como está estipulado en la convención; La cirugía, queda claro que es quitar la hojarasca que está infectada dejando la vena en su totalidad, en ningún momento se permitirá el despunte porque cuando éste se realiza, acelera la maduración de la hoja. La Empresa quedará en libertad de suspender la labor integral y realizarla individual cuando lo considere necesario; cuando los rendimientos máximos pactados para esta labor sean excedidos, se procederá a renegociar el precio de esta labor.

FUMIGACIÓN DE CANALES: Esta labor se realizará con herbicidas sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada siete (7) semanas libres. El precio pactado por

la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal, los dos (2) taludes o ranflas y el vaso o plan del canal. El precio establecido para la labor, por metro lineal, es el establecido en la tabla de precios para el grupo III y cubre todos los drenajes de la finca.

DESMACHE: Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo cada siete (7) semanas libres, contado desde la terminación del lote, al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

CACIQUEO: Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo anual, antes de iniciarse la estación invernal.

BOTADA DE VÁSTAGOS EN CAMIÓN POR UNIDAD: El precio pactado por la unidad de obra se multiplicará por el número de racimos procesados durante un embarque (cuando sólo haya un embarque en la semana), o por el equivalente total de racimos procesados después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectiva.

BOTADA, PELADA Y REGADA DE VÁSTAGOS EN ESTERILLA: Se pagará la unidad de obra al precio pactado con relación a la distancia (hasta 20 metros o hasta 50 metros) entre el sitio señalado para ser regados en esterilla y el cable vía. La cantidad de vástagos se determinará por el número de racimos procesados en el embarque o en los embarques realizados durante la semana. En las fincas donde se presenten enfermedades que afecten el cultivo (ejemplo moco), esta labor no se realizará hasta tanto sea expresamente autorizada por escrito por la gerencia de la Empresa.

ASEO DE PLANTA EMPACADORA: Esta labor se realizará una sola vez por semana después de finalizar los embarques de fruta realizados durante la correspondiente semana. Participan en la realización de esta labor un trabajador por cada una de las líneas utilizadas durante la semana de corte y empaque. Esta labor comprende el aseo de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa para paletizado, los canales de desagüe de los tanques, los alrededores, el lavado de tanques de desmane y clasificación, los transportadores de madera y eléctricos, todas las labores anexas a el aseo y las que sustituyeron las actuales, las cortinas, las bandejas y las poleas; aseo reservorio al básico convencional y banda de rechazo al básico convencional.

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

CORTE DE FRUTA: Toda cuadrilla estará integrada, por cinco (5) personas a saber: un (1) repicador de cepas, un (1) puyero, dos (2) coleros y un (1) empinador. En ningún caso podrá faltar el repicador de cepas en la cuadrilla de corte. El puyero

deberá conocer perfectamente los colores de la fruta a barrer y a calibrar, las manos del racimo a calibrar y el máximo y mínimo de líneas de la calibración. Estas mismas anotaciones regirán para el corte de boleja.

FERTILIZACIÓN SÓLIDA: Esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar el bulto endurecido y la regada en semicírculos con el medidor alrededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación de basuras con el pie.

CORTE Y REPIQUE DE BOLEJA: Esta labor será ordenada por el Administrador en forma expresa y por escrito, donde indicará los colores de las cintas a cortar y el sitio hasta donde se transportaran los racimos para ser contados por la comercializadora. La cuadrilla, para el corte de racimos/boleja, estará integrada por cinco (5) personas a saber: un (1) puyero, dos (2) coleros, (1) empinador y un (1) repicador. Esta labor se pagará como actividad conjunta, desde el corte de racimo/boleja hasta su colocación en la empacadora o hasta el sitio designado para ser contados por la comercializadora. Tendrá un (1) trabajador por cada cuadrilla que efectué la labor encargado del transporte de los racimos y se remunerará al promedio de lo devengado en el día por la cuadrilla de cinco (5) personas.

TRANSPORTE EN GARRUCHA DE BOLEJA: Esta labor comprende el transporte de los racimo-boleja desde el campo hasta la empacadora o hasta el sitio designado para el conteo por la comercializadora.

BAJADA Y ARRUMADA DE BOLEJA: Esta labor comprende la movilización del racimo-boleja desde el cable vía hasta el sitio designado para el conteo por la comercializadora y la arrumada de los racimos en esterilla. Esta labor será efectuada por un (1) trabajador por cada cuadrilla que efectué la labor de corte de racimo-boleja, y será remunerado al promedio de lo devengado en el día por la cuadrilla de cuatro (4) personas.

RESIEMBRA CON SEMILLA DE CABEZA: Esta labor comprende el arranque y preparación de la semilla, transporte, alineación, hoyada y siembra de la semilla; Esta labor obedece a una programación que depende única y exclusivamente de la administración, tanto para su asignación como para su recibo, con un rendimiento máximo de 70 matas por hombre/día.

RESIEMBRA CON MATA GRANDE O CABEZA DE TORO. Esta labor comprende el arranque y preparación de la mata, transporte, alineación, hoyada y trasplante (siembra) de la mata; Esta labor obedece a una programación que depende única y exclusivamente de la administración, tanto para su asignación como para su recibo, con un rendimiento máximo de 70 matas hombre/día.

CHAPEO DE MALEZA: Chapeo de maleza por parcheo: comprende el área de maleza crecida dejadas por el fumigador (área de conejos) inferior a una hectárea, y el chapeo de área amplia: comprende el chapeo de maleza en la totalidad de la

hectárea.

ROTURA Y AMPLIACIÓN DE CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCARIOS: Esta labor se remunera por metro cúbico. Para recibir la labor se tomarán las medidas de boca, plan, corte y longitud por estaciones convencionales. El lugar donde se toma la medida de la boca es a la altura del terreno o nivel del mismo (cicatriz en la ranfla) y no se debe tomar la altura de tierra sacada. Para determinar el ancho de la boca, se toman los dos extremos de las cicatrices de las dos ranflas (nivel del terreno). Para el corte será medida la distancia entre el plan de canal y la altura de la vara colocada para determinar la boca del canal.

LIMPIA DE CANALES: La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios, se realizará con una frecuencia de administración de un ciclo cada ocho (8) semanas. Esta labor incluye la eliminación del todo material vegetal y basura, de las ranflas o taludes y el vaso o plan, y su colocación fue del canal. Esta labor sólo se realizará en época de invierno, esto es, durante los meses de Mayo a Diciembre con una periodicidad de un ciclo cada ocho (8) semanas libres.

BOTADA DE RECHAZO POR CAJA ELABORADA: Si la finca acude a botar la fruta rechazada en su totalidad con personal de la finca, la empresa pagara esta labor de la siguiente forma: El precio pactado por la unidad de obra se multiplicará por el número de cajas elaboradas durante un embarque (cuando sólo haya un embarque en la semana), o por el total de cajas elaboradas después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectiva; en el caso de tener contratada la recogida de fruta de rechazos con bolejeros u otros, y si esta labor no se efectúa total o parcialmente por los contratistas en mención, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca y se les pagara de la siguiente forma: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagara el 30% del valor pactado convencionalmente para dicha labor; b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos días, se pagara el 50% del valor pactado convencionalmente para dicha labor; c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres días se pagara el 75% del valor pactado convencionalmente por dicha labor; d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagara el 100% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

No obstante lo anterior, no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir cada uno de los días de embarques para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagara esta labor, es decir, que podrá recoger al finalizar 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 remunerara. Por lo tanto, se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente el 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 caso de utilizar el sistema de carretillas para el transporte de rechazo hasta el compostadero se procederá de la siguiente manera:

- a) Para las fincas cuyas áreas sean inferiores a 100 Ha. Se utilizara una persona para que realice la labor;
- b) Para las fincas cuya área sea superior a 100 Ha. E inferior a 200 Ha. Se utilizaran dos personas para que realicen esta labor;
- c) Para las fincas cuyas áreas sean superiores a 200 Ha. Se utilizaran tres personas para que realicen esta labor;
- d) En los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevar el rechazo el compostadero se remuneraran con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan en el contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y ese mismo día no exista embarque, se remunerara con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de 8 o 10 horas.

En el evento de que el trabajador de la finca deba realizar la labor de botada de putilla o espuela total que queda en la planta empacadora al fin de la semana, se remunerara con el 10% del valor establecido para botada de rechazo en la semana.

1. En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea votada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.
2. En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente manera.
 - 2.1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera:
 - a.) Cuando tengan que botar el rechazo de un (01) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
 - b.) Cuando tengan que botar rechazo de dos (02) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
 - c.) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (03) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
 - d.) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por cien (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
 - 2.2. No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente al trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

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

- a) Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor.
- b) Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (02) personas para que realicen esta labor.
- c) Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (03) personas para que realicen esta labor.
- d) En los días que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se les remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (08) o diez (10) horas.

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

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

COLOCACIÓN DE GUANTELETE Y/O LAMINILLA: Se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

COLOCACIÓN DE YUMBOLÓN EN EL RACIMO EN EL CULTIVO: Se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

COLOCACIÓN DE PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE: Se pagará por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

SUPRESIÓN DE DEDOS LATERALES CON EL DESFLORE O DESDEDE: Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo.

HECHURA DE NUDO CON EL EMBOLSE: En relación con la labor de hechura de

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

Estas labores se pagarán en la forma que aparece en la TABLA DOS (2) que se anexa como parte integrante de la presente convención y estarán sujetas a los incrementos establecidos para salarios para segundo y tercer año de vigencia.

ABONO CON CASIQUEO: Bultos de 50 kilos o proporcional, incluye, la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar el puyón seleccionado en un semicírculo de 0,60 Mts. (60 centímetros) de radio y la regada esparcida con una medida de 180 gramos (3,80 onzas). Esto para cuando se aplique Urea, Potasio, Magnesio, Azufre, Sulfato de Magnesio, Sulfato de Potasio y mezcla de Urea con Potasio. Ciclos según programación, rendimiento hasta 20 bultos.

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

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

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

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

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

La labor de cablero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento a toda la red de cable-vías de la finca, tales como: cambio de torres, chanelas, ganchos, reparación de curvas, placas pequeñas, cambio de tornillos y, en general, todo lo inherente a la reparación y mantenimiento del cable-vía. Cuando exista embarque si la Empresa lo requiere.

La labor de cablero se pagara en la siguiente forma que a continuación se establece, derogando con este acuerdo todas las anteriores forma de remuneración y/o bonificación establecidas para el cablero durante los días de embarque y sea necesario el cablero se remunerara con el salario promedio devengado por el personal que participe en el contrato de caja integral y para los día que no haya embarque y sea necesario usar el cablero en esta labor el salario diario será del básico convencional vigente a la fecha.

El barcadillero, durante los días que participe en la planta empacadora, será remunerado con el salario promedio devengado por el personal del contrato de caja integral durante el respectivo día.

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

ARTÍCULO 32. ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

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

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

estipulados en la convención colectiva.

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

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

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

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

Bajo el entendido que los acuerdos convencionales solo pueden ser válidamente modificados por las mismas partes que los celebraron, acuerdan las partes que cualquier modificación que se realice sin el lleno de este

requisito no obliga a las partes.

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

ARTÍCULO 33. PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS. Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

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

DESMACHE CON PALÍN

INCLUYE:

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

LA LABOR DE DESMACHE CON PALÍN NO INCLUYE:

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

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

Los rendimientos pactados son de 1.5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas

máximo para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 34. INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN ÁREAS DE RENOVACIÓN. Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

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

CARGUE DE PALLET: Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante

lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y Sindicato buscarán dirimir las y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

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

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

ARTÍCULO 35. MEJORAMIENTO, SOSTENIBILIDAD Y TRABAJO DECENTE: En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual "el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes", los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.
2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.
3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

Con base en las consideraciones precedentes, los representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros vinculados a esta negociación colectiva (2013-2015) se comprometen a desarrollar, entre otras acciones pertinentes, algunas variaciones en las formas de organización y retribución del trabajo en las plantaciones bananeras, que consulten los intereses comunes de preservar el

ingreso salarial de los trabajadores, el mejoramiento de los niveles de exposición a factores de riesgo ocupacional inherentes a las actividades, la obtención de eficiencias por reducción de los tiempos y movimientos comprometidos en las labores, la mejora en la calidad de las prácticas agrícolas y la obtención de impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

ARTÍCULO 36. COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL: A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la “Comisión Paritaria de Concertación Laboral” estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

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

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

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

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

2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.
3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de “ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores”.
4. Implementar las tareas definidas en el “Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá”, contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre “cajas excedentes” y “la parcela”.
5. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de “embolse”, “desflore” y “amarre”, durante los ciclos iniciales de “alta parición” en plantaciones nuevas y áreas renovadas.

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

- 1) Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información.
Durante este lapso de tiempo, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar en sub-comisiones la verificación y ajustes de las descripciones técnicas y de los rendimientos mínimos y máximos de la actividad.
- 2) Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.
- 3) Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.

PARÁGRAFO TRANSITORIO UNO: La Comisión Paritaria de Concertación

Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden.

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

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

tres meses efectivamente laborados o proporcional.

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS:

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HÉRCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos.

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

Rendimiento. Están de acuerdo las partes, que el rendimiento de un trabajador

en la ejecución de esta labor es la siguiente:

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

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

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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

Procedimientos:

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

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, insumos y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas.
- Debe cumplir con las recomendaciones técnicas para las áreas afectadas con moko.
- Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.

- Debe hacer y mantener el acordonamiento tanto del área afectada como del área de seguridad de acuerdo con las políticas de la empresa
- Debe hacer inspección semanal para detectar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de las áreas afectadas, lotes con presencia de la enfermedad y la finca en general.
- Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.
- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.
- Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

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

9. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO:

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

10. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA:

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

CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 37. PRESTACIONES EXTRALEGALES. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES: Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

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

PARÁGRAFO UNO: NO-INCIDENCIA SALARIAL: Las prestaciones extralegales y auxilios pactados en la presente convención colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

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

ARTÍCULO 38. PRIMA DE VACACIONES: La Empresa reconocerá a cada uno de sus trabajadores, que salgan a disfrutar de sus vacaciones una PRIMA DE VACACIONES, la cual se pagará al salir el trabajador a disfrutar su periodo de descanso. Para el primer año de vigencia de la convención, esta prima se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

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

ARTÍCULO 39. PRIMA DE AGUINALDO: La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, el día 20 de Diciembre del respectivo año, un AGUINALDO, Para el primer año de vigencia de la convención esta prima se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

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

Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la empresa superior a dos (2) meses pero inferior a un (1) año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año.

ARTÍCULO 40. PRIMA DE MATERNIDAD: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento; ésta le reconocerá un auxilio de maternidad; Para el primer año de vigencia convencional esta prima se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 41. AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):

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

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

Por las particulares condiciones y circunstancias que influyeron en el acuerdo

final del presente conflicto colectivo de trabajo, entienden y aceptan las partes que la suma pactada solo rige para la vigencia convencional 2017-2019.

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

ARTÍCULO 42. AUXILIO DE MATRIMONIO: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le concederá un AUXILIO DE MATRIMONIO. Para el primer año de vigencia de la convención este auxilio se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

Así mismo, la Empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio, tres (3) días hábiles de permiso remunerados con el salario promedio del año corrido inmediatamente anterior.

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

ARTÍCULO 43. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, La empresa pagará un AUXILIO. Para el primer año de vigencia de la convención, este auxilio se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

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

ARTÍCULO 44. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR: En caso que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a éste un AUXILIO. Para el primer año de vigencia de la convención este auxilio se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

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

Para pagar este auxilio, el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la Empresa y acreditar el hecho dentro del mes siguiente al fallecimiento, mediante el correspondiente registro civil de defunción.

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

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

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.

ARTÍCULO 45. AUXILIO DE ESCOLARIDAD:- La Empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo inscrito en la administración de la finca, que se encuentre estudiando en un plantel legalmente reconocido, una vez por año, en el mes de Marzo. Para el primer año de vigencia de la convención, este auxilio se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención. (FEBRERO)

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

ARTÍCULO 46. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente; para el primer año de vigencia de la convención este auxilio se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

Si llegare a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio, automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario; En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, sólo se pagará un auxilio.

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

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

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

ARTÍCULO 47. AUXILIO PARA TRANSPORTE: Subsidiariamente y a elección de la Empresa, podrá transportar directamente, o a través de terceros, a sus trabajadores desde el casco urbano más cercano a las instalaciones de la Empresa, y viceversa, en los horarios señalados por la Empresa a la iniciación y finalización de la jornada ordinaria diaria.

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

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

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

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

ARTÍCULO 48: AUXILIO DE CASINO: La Empresa vigilará y controlará el suministro de alimentos a los trabajadores en el casino, según las recomendaciones de la comisión obrero - patronal.

El control será específicamente sobre el trato al personal, calidad, higiene y cantidad de los alimentos, así mismo, la Empresa entregará anualmente un AUXILIO. Para el primer año de vigencia de la convención este auxilio se pagará en la forma que aparece en la TABLA No. 3 que se anexa como parte integrante de la presente convención.

El mismo que será para efectos de óptimo funcionamiento del casino; en cuanto a dotación de utensilios.

La Empresa mantendrá estricta vigilancia de que exista la dotación necesaria para atender al personal que está demandando el servicio, adicionalmente la empresa subsidiará el 100% de la energía eléctrica que se consuma en el casino.

ARTÍCULO 49: DOTACIONES:

SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR: Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

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

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

PARÁGRAFO DOS. DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE: La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en Diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de

caucho; pantalón y camisa livianos.

PARÁGRAFO 3. SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

ARTÍCULO 50. AUXILIO PARA DEPORTES: A partir de la firma del Acuerdo General (2015-2017) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación".

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

ARTÍCULO 51. AUXILIO PARA ANTEOJOS: La Empresa le reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente convención, a quienes le sean recetados anteojos por oftalmólogo profesional, un auxilio para la adquisición de anteojos equivalente a lo establecido en el anexo de prestaciones extralegales en la TABLA No. 3, durante el primer año de vigencia de la convención.

ARTÍCULO 52. AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

ARTÍCULO 53. APOORTE EXTRACONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE: Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000).

Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

ARTÍCULO 54. CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comité Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

ARTÍCULO 55. RECREACIÓN Y CULTURA: El comité de verificación convencional tendrá dentro de sus funciones gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las Fundaciones Sociales, entidades gubernamentales, las Cajas de Compensación Familiar, la empresa privada, y Augura; para la realización de actividades: recreativas, deportivas y culturales, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

ARTÍCULO 56. ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ARTÍCULO 57. DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE PRESTACIONES EXTRALEGALES: Las prestaciones extralegales acordadas en cada convención colectiva se sujetarán a las siguientes precisiones generales.

- A) AUXILIO DE AGUINALDO:** Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses. Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la empresa superior a dos (2) meses pero inferior a un (1) año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año.
- B) AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente. Si llegare a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario. En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de

la empresa sólo se pagará un auxilio.

- C) PERMISO POR MATERNIDAD:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa, ésta le reconocerá un auxilio de maternidad.

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

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

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

CAPÍTULO TERCERO. FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de \$1.903.415 por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 300.000. No

obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

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

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

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

PARÁGRAFO UNO. REGLAMENTACIÓN DEL FONDO.

Objeto: Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.

Beneficiarios: El personal de la Empresa que se beneficia con la Convención.

Destinación de los préstamos: Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:

1. Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante la Caja de Compensación Familiar, con dos (2) meses de anterioridad.

2. El pago de servicios médicos, compra de medicamentos, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral 3.1
3. Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.
4. Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

PARÁGRAFO DOS. REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO:
Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador deberá realizar la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la empresa. El formato contendrá la siguiente información:

1. Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.
2. Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.
3. Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida
4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.
5. Cuantía del préstamo solicitado.
6. Deudas pendientes con la Empresa.
7. Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.
8. Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.
9. Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.
10. Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la Empresa por cualquier concepto. (20%)
11. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento.

Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno. El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito dentro de los siguientes plazos así:

- a). si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de 15 días hábiles siguientes a el desembolso.
- b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de 8 días hábiles siguientes a el desembolso.

PARÁGRAFO TRES. Constituye falta grave:

- a). No acreditar dentro del término establecido para ellos las pruebas tendiente a

justificar la obtención del crédito.

b). La obtención fraudulenta del crédito.

c). la destinación del crédito para fines distinto de lo aprobado.

PARÁGRAFO CUATRO: DISPOSICIONES RELATIVAS A LOS PRÉSTAMOS:

Monto y plazo: Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento, se establecen las siguientes normas para montos y plazos:

Montos: Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$250.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

Plazo: Se pagarán con cuotas de amortización semanales o bisemanales del quince por ciento (15%) sobre el devengado total en la respectiva semana o bisemana.

Trámite para utilizar el crédito: El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.

1. Este será presentado ante la Empresa, para el estudio respectivo.
2. Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.
3. El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos:
4. Si el hecho ocurriera fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso.
5. Si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (8) días hábiles siguientes al desembolso.
6. Constituye falta grave:

Cancelación y extinción del préstamo: Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

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

Tiempo para utilizar el crédito: Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deberá hacer uso de él dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de

aprobación, salvo que ésta, y la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores.

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

Deducción de cuotas ordinarias: La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso.

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

Desembolso del préstamo: Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

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

Pruebas de la existencia de la calamidad doméstica: En caso de Muerte: Copia del certificado de defunción.

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

Préstamos por encima de los topes: Cuando la solicitud de préstamo exceda de los topes establecidos para cada vigencia, la empresa se reserva el derecho de autorizarlo, así como también el de establecer plazos y cuotas de amortización diferentes.

ARTÍCULO 59. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO. SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS.: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque

o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el(la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Funciones del comité paritario de vivienda:

1. Recibir y realizar un estudio inicial de las solicitudes de préstamo presentadas por los trabajadores, verificando que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento.
2. Realizar una vigilancia permanente del funcionamiento del fondo y asesorar a los trabajadores sobre la mejor utilización y aplicación de los recursos del mismo.
3. Controlar la correcta aplicación de los préstamos realizados a través del Fondo, de acuerdo con la reglamentación aquí establecida.
4. Aprobar los préstamos que reúnan los requisitos establecidos en el presente fondo de vivienda.
5. El comité paritario de vivienda tomará sus decisiones por mayoría, y si el trabajador solicitante no está de acuerdo con la decisión tomada por el comité, podrá interponer recurso de reposición ante el mismo comité paritario, sustentando por escrito y expresando los motivos de desacuerdo con la decisión dentro de los ocho (8) días siguientes de la fecha en que dicha decisión le fue notificada, a fin de que el comité resuelva lo pertinente en un término de los quince (15) días siguientes de la fecha de presentación de la reposición. Las decisiones tomadas unánimemente por el comité paritario de vivienda no darán lugar a este recurso.
6. El comité paritario de vivienda estudiará las solicitudes de préstamo dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación y dará concepto por escrito a la Empresa en cuanto así el trabajador solicitante cumple con todos los requisitos exigidos por el fondo. En caso de que el trabajador no cumpla con los requisitos establecidos en el fondo, el comité paritario de vivienda informará al trabajador sobre las exigencias que debe cumplir la solicitud, prestando toda la asesoría para que éstos sean cumplidos en su totalidad, y concediéndole plazo hasta de sesenta (60) días para que complete la documentación o subsane las fallas que se hayan presentado, sin que pierda su turno de inscripción para obtener el préstamo.
7. El comité paritario de vivienda llevará archivo y registro de todas las solicitudes presentadas por los trabajadores, así como de los resultados de su estudio y trámite. Este archivo será conservado en el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, en donde se hará constar la fecha de presentación y aprobación definitiva de los préstamos, la fecha de concesión de los préstamos, su cuantía, tipo de préstamo, cuantía de las amortizaciones al fondo y saldo de la deuda de cada beneficiario. Adicional a lo anterior, se dejará constancia del

valor que quedare disponible mes a mes para futuras adjudicaciones. La Junta Paritaria de Vivienda resolverá las solicitudes ajustándose a los puntajes establecidos en el reglamento y en estricto orden cronológico de presentación.

CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 60. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST): En el evento en que un trabajador hiciere parte del COPASST y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales, no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

ARTÍCULO 61. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES: RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

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

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del sistema integral de seguridad social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASST o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

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

PARÁGRAFO SEIS: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

ARTÍCULO 62. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ.

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

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

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

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

medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

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

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.
5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.

6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.
7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.
8. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el periodo de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.

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

ARTÍCULO 63. PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social

al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

ARTÍCULO 64. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL: Bajo el entendido que la definición sobre ingreso base de cotización a la seguridad social es una materia de regulación legal, objeto de fiscalización por autoridad competente y, por tanto, no disponible por vía de negociación colectiva, las partes ratifican la obligación de efectuar las cotizaciones durante los periodos de incapacidad temporal, común o laboral, con ajuste al ingreso base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes.

ARTÍCULO 65. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL: Los empleadores enviarán a través del comité obrero a la respectiva seccional de SINTRAINAGRO a la cual pertenezca la finca, mensualmente, una relación de ausentismos de la finca, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común.

Adicionalmente se remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismo por enfermedad común, indicando además la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de la semana. Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que la ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliado, se convocará a audiencia al trabajador en la cual participará el comité obrero patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias justificadas el primer día hábil de la semana.

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

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

Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado en los numerales anteriores. En consecuencia si la finca no ha cumplido con

- alguno de estos requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.
2. La Empresa reconocerá los dos (2) primeros días de incapacidad general (que no reconoce la EPS) teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 1, 2 y 3 del presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagaran así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional y el tercer día será remunerado con las dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el año corrido inmediatamente anterior.
 3. Cuando un trabajador supere en el año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no reconoce la EPS. En consecuencia, en este caso, la Empresa sólo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral dos (2) del presente artículo.

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

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

No se computa como "evento de incapacidad" el tiempo de consulta médica cuando ese mismo día antes de la consulta, el trabajador labora en la Empresa; o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada ésta, el trabajador regresa a laborar.

PARÁGRAFO TRES: Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación a la EPS, que haya seleccionado o se niegue a firmar el registro de inscripción a cualquiera de estas instituciones, será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecido en la presente convención colectiva de trabajo.

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

PARÁGRAFO CINCO: El valor de las cuotas cobradas por cualquiera de estas

Instituciones, serán canceladas en la forma establecida en los estatutos internos de las mismas, con base al salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 66. PAGO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL: 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 del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

PARÁGRAFO TRES: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S.-

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

ARTÍCULO 67: MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud

y seguridad en el trabajo de Sintrainagro, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva EPS o ARL para obtener la explicación de la causa objetiva de la interrupción y/o procurar se otorgue al trabajador el reconocimiento de auxilio económico sin interrupción. Adicionalmente, Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.

ARTÍCULO 68. REUBICACIÓN. Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

ARTÍCULO 69. TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS: Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a

cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

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

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

deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

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

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

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

de extensión autorizado(s).

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

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

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

ARTÍCULO 70. ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO": Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una "constancia de asistencia al servicio médico", en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en que el(la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.

La "constancia de asistencia al servicio médico" en sí misma no constituye prueba de una justa causa para no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será

necesario que adicionalmente el(la) trabajador(a) acredite la programación de la cita médica dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

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

ARTÍCULO 71. INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO: La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

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

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

ARTÍCULO 72. NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social o al descanso vacacional, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación.

CAPÍTULO QUINTO. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 73. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

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

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

ARTÍCULO 74. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

ARTÍCULO 75. FALTANTES DE NÓMINA: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 76. IMPUTABILIDAD: Si por ley o decreto se dispusieran aumentos salariales o se establecieran prestaciones sociales u otros beneficios equivalentes a los consagrados en la presente convención, el trabajador podrá escoger entre la norma legal o convencional la que más le convenga, pero en ningún caso podrá exigir la acumulación de las dos.

ARTÍCULO 77. RECARGOS: Se aclara que la labor de botada de rechazo y lavada de empacadora, cuando suceda los días sábados, tendrán un incremento del

veinticinco por ciento (25%) sobre los precios pactados. Si ya están cumplidas las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo en la semana.

ARTÍCULO 78. TRASLADO O CAMBIO DE LABOR: Cuando a un trabajador se le traslade de un contrato para realizar otro tipo de trabajo o contrato, ganará lo estipulado para la labor o contrato que le fuere reasignado.

ARTÍCULO 79. ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la Empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS: Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros principales del comité obrero patronal de la finca, previamente designado por Sintrainagro y notificado por escrito a la Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

ARTÍCULO 80. CARNETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES. El sindicato, el comité obrero patronal, y la Empresa velarán por la carnetización de todos y cada uno de los trabajadores. El trabajador que se rehúse a cumplir con este requisito un mes después de haberse firmado la presente convención será causal para dar por terminado su contrato en forma unilateral por parte de la Empresa.

CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES CONVENCIONALES VARIAS

ARTÍCULO 81. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en

las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

ARTÍCULO 82: MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:

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

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

ARTÍCULO 83: INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2017-2019. Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación.

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

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

ARTÍCULO 85: FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO: Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 27 de Junio de 2017.

ARTÍCULO 86. DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION. Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del

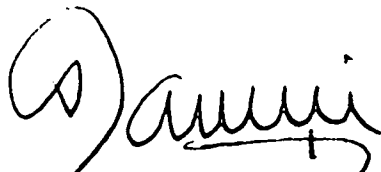
proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación:

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

ARTÍCULO 87: DENUNCIA Y PRÓRROGA: La presente Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorrogará conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

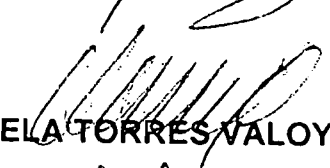
POR LA EMPRESA:

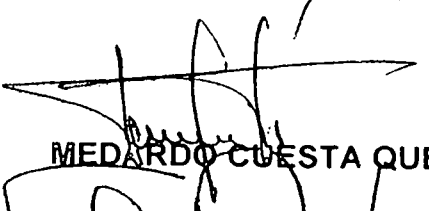


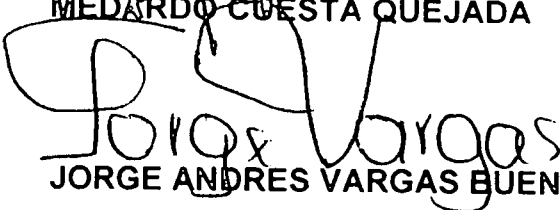
LUIS ALBERTO SANIN CORREA
Representante Legal

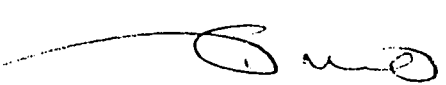
POR SINTRAINAGRO:

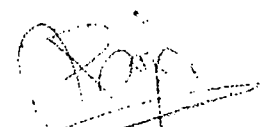

JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.


ADELA TORRES VALOY


MEDARDO CUESTA QUEJADA


JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO


DANIEL GUERRA OVIEDO

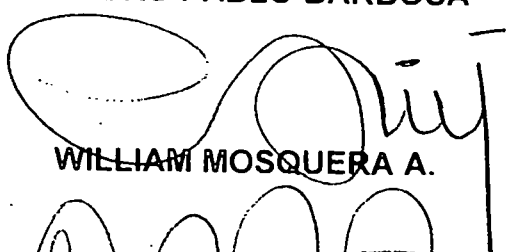

ESTEBAN GULFO ROMERO

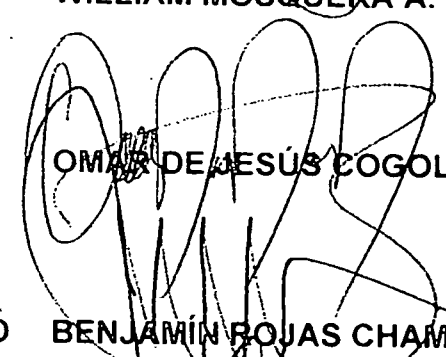
JESÚS ALGARÍN JIMENEZ

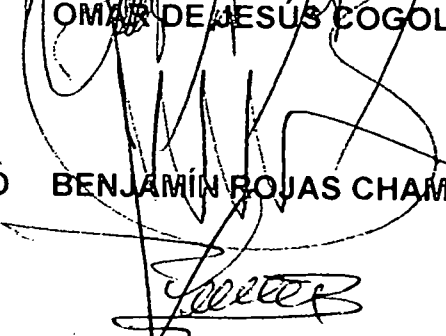
URIEL ORTEGA QUIÑONES

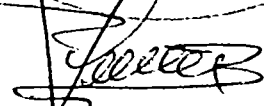

NEVER ORTIZ PALACIO

PEDRO PABLO BARBOSA


WILLIAM MOSQUERA A.


OMAR DE JESÚS COGOLLO G.


BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO

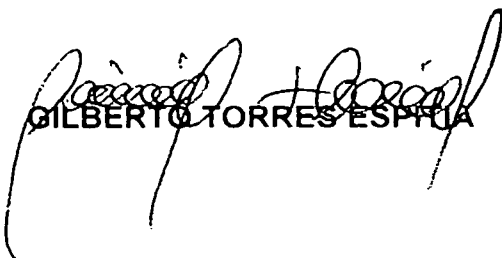

JOSÉ LUIS FLORES PAJARO

OMAR CASARRUBIA BARBAS


EUSEBIO PALMERA BERRIO


MANUEL RIVAS PALACIOS

ASESORES SINTRAINAGRO


GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

TABLA N° 1

INCREMENTOS SALARIALES					
PORCENTAJE DE INCREMENTO			6%	9,35%	5,00%
Incrementos por Productividad 2015- 2016					
N° LABOR	LABORES DE CAMPO	UND	2015-2016	2015-2017	2015-2018
110	Fertilización Urea	Bto	4.377,96	4.787,30	5.026,66
112	Fertilización KCL	Bto	4.377,96	4.787,30	5.026,66
113	Amarre	Hta	6.452,65	7.055,97	7.408,77
114	Protección Fruta	Hta	2.404,15	2.628,94	2.760,38
115	Deshoje	Hta	3.075,06	3.362,58	3.530,71
248	Deshoje Especial	Hta	12.243,99	13.388,80	14.058,24
116	Desmache (8L)	Hta	5.979,01	6.538,05	6.864,95
253	Desmache con Palin (60%)	Hta	3.587,40	3.922,82	4.118,96
118	Embolse Primera (1) Vuelta	Hta	1.775,69	1.941,72	2.038,80
118	Embolse Segunda (2) Vuelta	Hta	3.918,39	4.284,76	4.499,00
119	Colocar Guantelete y/o Laminilla	Mta	3.918,39	4.284,76	4.499,00
128	Re-amarre	Hta	154,46	168,90	177,35
142	Manejo de Cobertura Contacto (4L)	Hta	2.474,04	2.705,36	2.840,63
143	Manejo de Cobertura Sistémico (8L)	Hta	1.764,37	1.929,34	2.025,81
255	Yumbolón - Protector Mejorado	Rac	1.763,58	1.928,47	2.024,90
450	Colocada cuello de Monja	Rac	124,43	136,06	142,87
	Yumbolon en Cable - Protector Mejorado	Rac	21,82	23,86	25,05

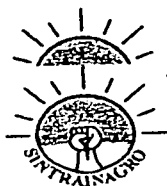
CORTE-EMPAQUE

9	Caja 20 kilos sencilla pallet	Cja	1.373,84	1.502,29	1.577,41
1	Caja 20 kilos especial pallet	Cja	1.637,51	1.790,62	1.880,15
2	Caja Mercado Nacional	Cja	819,37	895,98	940,78
4	Caja Aprovechamiento Exportación	Cja		1.150,00	1.207,50

N° LABOR	DRENAJES	UND	2015-2016	2016-2017	2017-2018
125	Limpia Canal Principal	ML	18,73	20,48	21,51
126	Limpia Canal Secundario	ML	15,62	17,08	17,93
120	Limpia Canal Terciario	ML	9,57	10,46	10,99
129	Recava canal 1 (150 mts)	ML	392,17	428,84	450,28
130	Recava canal 2 (190 mts)	ML	364,65	398,74	418,68
131	Recava canal 3 (290 mts)	ML	238,13	260,40	273,41
135	Rotura Canales	ML	280,50	306,73	322,06
121	Fumigacion canal 1	ML	4,98	5,45	5,72
122	Fumigacion canal 2	ML	4,00	4,37	4,59
124	Fumigacion canal 3	ML	2,92	3,19	3,35
136	Construcción Cuneta 1 Palada	ML	578,16	632,22	663,83
33	Construcción Cuneta 2 Paladas	ML	1.015,68	1.110,65	1.166,18
137	Construcción Cuneta 3 Paladas	ML	1.391,86	1.522,00	1.598,10
138	Construcción Cuneta 4 Paladas	ML	2.210,60	2.417,29	2.538,16
29	Reconstrucción Canal 1 Palada	ML	469,75	513,67	539,36
30	Reconstrucción Canal 2 Palada	ML	626,33	684,89	719,14
20	Sacada de derrumbes	HRA	3.523,15	3.852,56	4.045,19
170	Caja de Sedimentos	UND	150,32	164,37	172,59

TABLA N° 2

N° LABOR	GÉNERA: FIJAS-VARIABLES	UND	PORCENTAJE DE INCREMENTO		
			6%	9,35%	5,00%
			2015-2016	2016-2017	2017-2018
16	Arreglo Bolsa de Empaque	Und	11,72	12,82	13,46
155	Arreglo Cinta y Bolsa de Campo	Und	11,72	12,82	13,46
95	Aseo Empacadora	Lin	68.665,52	75.085,75	78.840,03
70	Aseo Planta de Tratamiento (Reservorio)	Lin	32.683,28	35.739,17	37.526,13
159	Asignación Cablero	Hra	4.110,37	4.494,69	4.719,42
147	Básico	Hra	2.901,78	3.173,10	3.331,75
41	Botar Rechazo	Cja	41,15	45,00	47,25
45	Botar Vástagos	Und	45,54	49,80	52,29
38	Cargue Cajas Según Poma	Und	61,28	67,01	70,36
36	Cargue Pallet Según Poma	Und	2.284,42	2.498,01	2.622,91
139	Casiqueo plantación (2,5 htas)	H@	15.894,88	17.381,05	18.250,10
153	Construcción Puente Primario (1)	Und	5.285,02	5.779,17	6.068,13
49	Descargue Abono Remisión	Bto	224,60	245,60	257,88
53	Descargue Cartón, Cajas Completas	Cja	8,64	9,45	9,92
51	Descargue Estibas	Und	173,13	189,32	198,78
394	Engrape Pegar Cajas	Cja	39,53	43,23	45,39
141	Engrase, Limpia de Cable	ML	8,08	8,84	9,28
151	Fabricación escaleras	Und	7.879,75	8.616,51	9.047,33
401	Herculeo Plantacion 4 Acciones	H@	52.548,43	57.461,71	60.334,79
402	Hercules Plantacion (Dirigido)			155.078,78	162.832,72
35	Lavada de Garruchas	Und	203,59	222,63	233,76
161	Mezcla Fertilizante	Bto	192,74	210,76	221,30
52	Quitar y Lavar Guantelete	Und	5,67	6,20	6,51
145	Recoger Nylon 12 Mts	Pita	72,14	78,89	82,83
148	Recoger Nylon por Kilos	Kgs	389,92	426,38	447,70
	Repique Boleja Campo	Rac	545,40	596,39	626,21
223	Repique Matas Caidas	H@	6.352,80	6.946,79	7.294,13
324	Resiembra Cabeza de Toro	Und	1.253,55	1.370,76	1.439,29
266	Siembra de Puyón	Mta	663,67	725,72	762,01
689	Lavada de Cochinilla			37.179,00	39.037,95
386	Pulpa Crema			38.250,63	40.163,16
387	Aplicación Ryzup			38.250,63	40.163,16
148	Incremento en Tope Desguasque			58.000,00	60.900,00
	Mantenimiento Resiembra			40.000,00	42.000,00



AGROPECUARIA LA GOTA SAS
FINCA MANAURE
ESCALA DE PRECIOS DE CONVENCION
PRIMER AÑO DE VIGENCIA 2017 - 2018



TABLA N° 3

N° ART.	PORCENTAJE DE INCREMENTO		6%	9,35%	5,00%
	PRESTACIONES EXTRALEGALES	UND	2015-2016	2016-2017	2017-2018
23	Auxilio de Vacaciones		140.081,63	153.179,26	160.838,23
24	Auxilio de Navidad-Aguinaldo		140.081,63	153.179,26	160.838,23
25	Auxilio de Maternidad		147.724,52	161.536,76	169.613,60
26	Auxilio de Matrimonio		159.114,86	173.992,10	182.691,70
27	Auxilio Muerte de Trabajador		745.337,71	815.026,79	855.778,13
28	Auxilio Muerte de Familiar		227.277,25	248.527,67	260.954,06
29	Auxilio Educación		36.989,56	40.448,08	42.470,49
30	Auxilio Transporte		58.279,95	63.729,13	66.915,58
31	Auxilio de Arrendamiento		48.982,36	53.562,21	56.240,32
33	Auxilio de Casino		530.366,83	579.956,13	608.953,94
34	Auxilio de Deportes		1.113.274,39	1.217.365,55	1.278.233,82
35	Auxilio de anteojos		48.081,61	52.577,24	55.206,10
36	Viaticos Sindical		18.257,13	19.964,17	20.962,38