

 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

Dirección Territorial de **ANTIOQUIA**
 Inspector de Trabajo **EFREN MADRIGAL RIVERA**
 Número **062**

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	06	10	2017	HORA	10:19 a.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	------------

1

DEPOSITANTE

NOMBRE	JUAN DAVID GARCIA LOAIZA		
No. IDENTIFICACIÓN	1040034037		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 43 A No 16 A SUR - 38 OFICINA 1004 MEDELLIN		
No TELEFONO	4805022	Correo Electrónico	jgarcia@banarica.com

TIPO DE DEPÓSITO.

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROPECUARIA LA LEYENDA S.A.S.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2017 - 30/06/2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	63	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios				

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.

COD 19246



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

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

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

EFREN MADRIGAL RIVERA

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA

JUAN DAVID GARCIA LOAIZA

(Nombre y firma)

El Depositante

RADICADO No.

NO 08592

MEDELLIN

28 JUN 2017

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

10:00

Rex

Medellin, 21 de junio de 2017

Doctor

JORGE MAURICIO GAVIRIA

Director División Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia.
E.S.D.

Correspondencia

ASUNTO: DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE LA EMPRESA AGROPECUARIA LA LEYENDA SAS Y SINTRAINAGRO EL DIA 12 DE JUNIO DE 2015.

En mi calidad de Representante Legal hago entrega formal, dentro del plazo legal, de la denuncia de la Convención Colectiva ya enunciada, cuya vigencia expira el 30 de junio de 2017. Dicha denuncia se presenta en tres ejemplares, uno de los cuales deberá ser remitido al señor presidente nacional de Sintrainagro, Guillermo Rivera Zapata, organización que tiene domicilio en la ciudad de Medellín; calle 52 Nro. 49 - 28, oficina 406, edificio La Lonja.

La presente denuncia se presenta con fundamento en el artículo 14 del decreto 616 de 1954 que modificó el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

Le ruego darle al presente documento el trámite legal correspondiente.

Anexo el correspondiente certificado de la Cámara de Comercio sobre constitución y representación de la empresa. Igualmente anexo tres ejemplares del texto de la sustentación de la denuncia dirigido al presidente de la organización sindical.

Atentamente,

Andres Restrepo Castaño

Andres Restrepo Castaño
Representante Legal

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia

PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)

Juan D. Garcia L.
CEDULA No. 1.040.034.037

T.P. No. _____

FECHA: 28 JUN 2017

HORA: 10:00 am

FUNCIONARIO: *Rex Medoquel*

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO

Se presentó a la Notaría Vente del Círculo de Medellín al Señor(a)

RESTREPO CASTAÑO ANDRÉS
Identificado con: C.C. 1017137540

Y manifestó que el contenido del documento que antecede es cierto que la firma que en él aparece es suya para constancia firma

Medellin 27/06/2017 a las 10:04:37 am

BLANCA IOLANDA MUÑOZ BELLO
NOTARIA DEL CÍRCULO DE MEDELLIN

qagccxcwsalca21acc



Medellín, 21 de junio de 2017

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

REFERENCIA: Denuncia por parte de la empresa AGROPECUARIA LA LEYENDA SAS (finca La Leyenda) de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro.

ANDRES RESTREPO CASTAÑO , en mi condición de representante legal de la sociedad Agropecuaria La Leyenda 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 La Leyenda, mediante el presente escrito denuncié 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,

agricolas, por los avances tecnológicos y agronomicos, como los que nos ocupan, que ello se traduzca en la creacion de nuevas figuras convencionales, que evitan el desgaste administrativo y sindical, como de hecho ha venido presentandose

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



Sin perjuicio de lo anterior, definir metodos y sistemas que ayuden a identificar de forma mas objetiva, cuando se esta en presencia de lo que comunmente se denomina "labor nueva", lo que facilitaria la implementacion de mejoras tecnicas en el campo, que solo pretenden aumentar y mejorar la productividad, calidad y eficiencia, aspectos todos que benefician no solo a la Empresa, sino directamente a los trabajadores, por estar remunerados a traves 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, epoca 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 perdida de fruta y/o a su venta a valores por debajo de su costo de produccion.

El sector bananero colombiano y en particular la empresa que represento, ha sido seriamente afectada por fenomenos incontrolables por los empresarios, como son: la variabilidad climatica de los ultimos 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 perdida en competitividad del año 2016 comparada con el 2015, presento un menor número de cajas exportadas, pasando de 94,1 millones de cajas a 93.4 millones, situacion que significo un menor ingreso pasando de 836 a 811 millones de dolares un 4.68% menos de valor en las exportaciones:

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

Complementario a los problemas presentados por la variabilidad climática, se suman las perdidas reportadas por fenomenos fisiologicos como la mancha de madurez y los ataques de plagas como la arañita roja que como consecuencia de la altas temperaturas, pasaron el umbral de daño economico 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 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 semanal del primer semestre (50-50) son comercializadas a precios significativamente insuficientes para absorber los costos de producción, requiriendo una diferenciación real de su valor convencional, para lo cual debe continuarse el desarrollo del acuerdo logrado en la pasada negociación colectiva, donde dejamos sentado un primer paso para finiquitar esta realidad del negocio bananero, que ustedes como organización sindical conocen y entienden.

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

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

Atentamente,

Representante Legal

Notaria Veinte Medellín

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO

Se presentó a la Notaria Veinte del Circulo de Medellin el Señor(a)

RESTREPO CASTAÑO ANDRÉS
Identificado con: C.C. 1017137540

Y manifiesto que el contenido del documento que antecede es cierto, que la firma que en él aparece es la mía para constancia firma

Medellin 27/06/2017 a las 10:04:37 a.m.

[Firma]

gaqccxcwsa1ca21acc

BLANCA YOLANDA BERMUDEZ BEILO
NOTARIA 20 DEL CIRCULO DE MEDALLIN

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2017710500100002510
		Fecha	2017-10-06 10:19:14 am
Remitente	AGROPECUARIA LA LEYENDA		
Destinatario	Sede	D. T.: ANTIOQUIA	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Anexos	0	Folios	76
			
COR11EE2017710500100002510			

Medellín, octubre 06 del 2017

2 copias

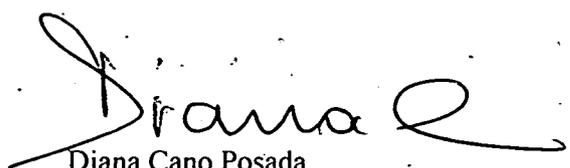
EP/MS

Dr.
Jorge Mauricio Gaviria Grajales.
Director Territorial
Ministerio de trabajo y de la Protección Social
Medellín

Respetado señor:

A continuación le informamos que estamos haciendo entrega de la Convención Colectiva entre Agropecuaria La Leyenda SAS con Nit 811.023.657-1 de la finca la LEYENDA y el sindicato Sintrainagro, tiene una vigencia de dos años comprendidos entre el 01 de julio del 2017 al 30 de junio del 2019.

Agradeciéndole la atención a la presente.



Diana Cano Posada
Departamento de Nómina
CRA 43 A 16 A SUR 38 MEDELLIN
TEL 480.50.22

AGROPECUARIA LA LEYENDA S.A.S.
NIT: 811.023.657-1



Formulario del Registro Único Tributario
Hoja Principal

UNISCA
Unión Nacional de Ingresos, Servicios y Contribuciones

001

2. Concepto: 02 Actualización

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario

14418273346



(415)7707212489984(8020) 000001441827334 6

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)

8 1 1 0 2 3 6 5 7

6. DV

- 1

12. Dirección seccional
Impuestos de Medios

14. Buzón electrónico

IDENTIFICACION

24. Tipo de contribuyente:

Persona jurídica

25. Tipo de documento:

1

26. Número de identificación:

Grid for identification number

27. Fecha expedición:

Grid for expiration date

Lugar de expedición

28. País:

Grid for country

29. Departamento:

Grid for department

30. Ciudad/Municipio:

Grid for city

31. Primer apellido:

32. Segundo apellido:

33. Primer nombre:

34. Otros nombres:

35. Razón social:

AGROPECUARIA LA LEYENDA S.A.S

36. Nombre comercial:

37. Sigla:

UBICACION

38. País:

COLOMBIA

39. Departamento:

1 6 9

Antioquia

40. Ciudad/Municipio:

0 5

Medellín

0 0 1

41. Dirección principal:

CR 43 A 16 A SUR 38 OF 1007

42. Correo electrónico:

magda10382@hotmail.com

43. Código postal:

Grid for postal code

44. Teléfono 1:

Grid for phone 1

45. Teléfono 2:

Grid for phone 2

CLASIFICACION

Actividad económica

Ocupación

52. Número establecimientos

46. Código:

0 1 2 2

47. Fecha inicio actividad:

2 0 0 0 0 5 3 1

48. Código:

0 1 4 1

49. Fecha inicio actividad:

2 0 0 5 1 2 5

50. Código:

1 2

51. Código:

Grid for occupation code

Responsabilidades, Calidades y Atributos

Table with 26 columns for responsibilities and attributes

05- Impto. renta y compl. régimen ordinario

19- Productor de bienes y/o servicios exen

07- Retención en la fuente a título de renta

16- Obligación facturar por ingresos bienes

11- Ventas régimen común

35- Impuesto sobre la renta para la equid

09- Retención en la fuente en el impuesto

40- Impuesto a la Riqueza

10- Obligado aduanero

42- Obligado a llevar contabilidad

03- Impuesto al patrimonio

14- Informante de exogena

Obligados aduaneros

Exportadores

Table for customs obligations (grid)

Form for exportation details (55-58)

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación.

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos:

SI NO

60. No. de Fotos:

0

61. Fecha:

2 0 1 7 0 6 1 4

La información contenida en el formulario, será responsabilidad de quien lo suscribió y en consecuencia corresponde exactamente a la realidad, por lo anterior, cualquier falsedad o inexactitud en que incurra podrá ser sancionada.

Artículo 18 Decreto 2460 de Noviembre de 2013

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre RESTREPO GIRÓN LUIS ALBERTO

985. Cargo: Representante legal Certificado

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 70.098.431

RESTREPO GIRONA

APELLIDOS

LUIS ALBERTO

NOMBRES

[Handwritten signature]
FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 24-NOV-1953

CALI
(VALLE)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.78

ESTATURA

A+

G.S. RH

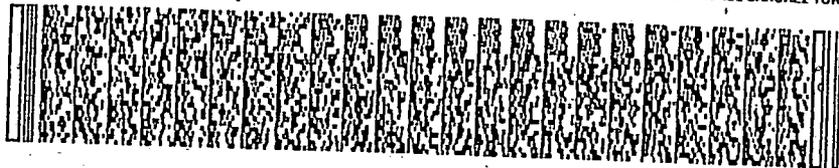
M

SEXO

24-NOV-1976 MEDELLIN

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



A-0112100-00016881-M-0070098431-20080813

0002058592A 1

2290008326

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 1 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoiykknad

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

NOMBRE: AGROPECUARIA LA LEYENDA S.A.S.
MATRÍCULA: 21-269587-12
DOMICILIO: MEDELLIN
NIT: 811023657-1

MATRÍCULA MERCANTIL

MATRÍCULA MERCANTIL NO.: 21-269587-12
FECHA DE MATRÍCULA: 2000/06/16
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017
FECHA DE RENOVACIÓN: 2017/03/29
ACTIVOS: \$19,445,613,000

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIR. DOMICILIO PRINCIPAL: Carrera 43 A 16 A SUR 38 OF 1007
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO COMERCIAL 1: 3131878
CORREO ELECTRÓNICO: magda10382@hotmail.com

DIR. NOTIFICACIÓN JUDICIAL: Carrera 43 A 16 A SUR 38 OF 1007
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO NOTIFICACIÓN 1: 3131878



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

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25; Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 2 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnppqjoijkknad

CORREO NOTIFICACIÓN: magda10382@hotmail.com

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
0122: Cultivo de plátano y banano

ACTIVIDAD SECUNDARIA:
0141: Cría de ganado bovino y bufalino

CONSTITUCIÓN Y REFORMAS

CONSTITUCION: Que por escritura pública No.3093, otorgada en la Notaría 15a. de Medellín, del 31 de mayo del año 2000, registrada en esta Entidad el 16 de junio del año 2000, en el libro 9o., folio 818, bajo el No. 5723, se constituyó una sociedad mercantil anónima, denominada:

AGROPECUARIA LA LEYENDA S.A. y también podrá usar la sigla LA LEYENDA S.A.

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

Escritura No. 2284, del 18 de septiembre de 2002, de la Notaría 20a. de Medellín.

Escritura No. 1121, del 3 de mayo de 2004, de la Notaría 20a. de Medellín.

Escritura No. 1677, del 28 de mayo de 2008, de la Notaría 17a. de Medellín.

Acta No. 77, del 29 de julio de 2011, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrada parcialmente en esta Cámara el 10 de octubre de 2011, en el libro 9o., bajo el No. 18242, mediante la cual la sociedad se transforma de anónima a sociedad por acciones simplificada y en adelante se denominará:

AGROPECUARIA LA LEYENDA S.A.S.

Acta No.79 del 02 de diciembre de 2011, de la Asamblea de Accionistas.

Acta No. 125-2017 del 23 de mayo de 2017, de la Asamblea de Accionistas, inscrito (a) en esta cámara de comercio el 16 de junio de 2017 bajo el número 15401 del libro 9 del registro mercantil.

TERMINO DE DURACIÓN



Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 3 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoijkknad

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

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: Las actividades que conforman el objeto social consisten en los siguientes actos, contratos y operaciones de naturaleza comercial, sus similares y complementarios relacionados directa e indirectamente con el mismo saber y teniendo en cuenta que se desarrollarán a través de una empresa:

1. La producción, ensamble, terminación, confección y elaboración de toda clase de productos industriales, minerales, agropecuarios, sus accesorios e insumos.
2. La distribución y comercialización, exportación o importación de los materiales, materias primas, productos, subproductos, artículos procesados terminados, semielaborados, reconstruidos, renovados o reacondicionados de toda clase de productos industriales o minerales, agropecuarios sus accesorios e insumos, producidos o no por la sociedad.
3. El establecimiento, administración, explotación y promoción de almacenes, depósitos, puestos de venta, exhibidores u otros lugares o puntos adecuados para la distribución al por mayor o venta al por menor de toda clase de productos industriales, minerales, agropecuarios, así como su exportación, sus accesorios o insumos, sean fabricados y producidos por la sociedad o por otras personas.
4. La asesoría y administración de empresas relacionadas con las actividades anteriormente descritas.
5. La inversión de recursos en sociedades de objetos societarios similares a los anteriormente enunciados.
6. Realizar todo acto o contrato civil o comercial lícito.

Para la realización de su objeto social la sociedad podrá:

1. Celebrar contratos de agencia comercial y actuara como representante de empresarios nacionales o extranjeros en los ramos relacionados con las actividades que constituyen su objeto social.
2. Adquirir bienes raíces con destino al establecimiento de almacenes, expendios, centros de distribución o de venta de los bienes de que trata el presente artículo; edificar locales comerciales para su uso en sus propios establecimientos de comercio, sin perjuicio de que de acuerdo con un aprovechamiento racional de la tierra pueda accesoriamente



Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 4 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpgjoijkknad

enajenar pisos, locales o departamentos, darlos en arrendamiento o explotarlos en otra forma que considere conveniente.

3. Adquirir todos los activos de carácter mueble o inmueble que sean necesarios, útiles o convenientes para el desarrollo de los negocios sociales, gravar o limitar el dominio de sus activos, sean muebles o inmuebles y enajenarlos cuando por razones de necesidad o conveniencia fuere aconsejable su disposición.

4. Adquirir y usar sus nombre comerciales, logotipos, marcas modelos industriales y demás derechos de propiedad industrial relacionados con las actividades desarrolladas por la sociedad.

5. Tomar dinero en mutuo y celebrar toda clase de operaciones financieras por activa o por pasiva que le permitan obtener los fondos y activos necesarios para el desarrollo de sus negocios.

6. En General, ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos que sean necesarios, útiles o convenientes para el desarrollo del objeto social expresado en el presente artículo.

CAPITAL

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:	NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	400.000	\$10.000,00
SUSCRITO	141.200	\$10.000,00
PAGADO	141.200	\$10.000,00

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

REPRESENTACION LEGAL

GERENTE: El gobierno y la administración directa de la Sociedad estarán a cargo del Gerente.

SUPLENTE: La Asamblea General designará dos (2) suplentes del Gerente, quienes lo reemplazarán en sus faltas temporales o definitivas.

REPRESENTANTE LEGAL: En ejercicio de sus funciones el Gerente de la Sociedad es su Representante Legal y deberá realizar todos los actos convenientes o necesarios para el logro de los objetivos. Podrá igualmente, por sí mismo o por medio de mandatarios especiales intervenir en toda clase de actuaciones y procesos judiciales, administrativos, gubernativos o de policía, sea que la Sociedad concurra como demandante, como demandada o como parte incidental y siempre que se



Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 5 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoiijkknad

haga necesario defender sus derechos o hacerlos reconocer.

PARAGRAFO: LIMITACIÓN: El Gerente de la compañía, requerirá autorización de la Asamblea General de Accionistas para que a nombre de la compañía, celebre y ejecute negocios y actos jurídicos, cuya cuantía sea superior a QUINIENTOS salarios mínimos mensuales vigentes (500 SMMV); no obstante, para la compra y venta de los insumos, bienes, materiales y productos que habitualmente negocia la compañía en desarrollo de su actividad económica principal, no habrá restricción alguna en consideración al valor del acto.

SUBORDINACION: En el desempeño de sus funciones los empleados de la Compañía dependerán y estarán subordinados al Gerente.

NOMBRAMIENTOS:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	LUIS ALBERTO RESTREPO GIRONA DESIGNACIÓN	70.098.431

Por Escritura Pública No. 3093, del 31 de mayo del 2000, de la Notaría 15a. de Medellín, registrada en esta Entidad el 16 de junio del año 2000, en el libro 9o., folio 818, bajo el No. 5723.

SUPLENTE DEL GERENTE	LUIS DIEGO MONSALVE HOYOS DESIGNACION	98.542.508
----------------------	--	------------

Por Acta No.31 del 14 de febrero de 2005, de la Junta Directiva, registrada en esta Cámara de Comercio el 8 de abril de 2005, en el libro 9o., bajo el No.3557.

SEGUNDO SUPLENTE DEL GERENTE	ANDRES RESTREPO CASTAÑO DESIGNACION	1.017.137.540
------------------------------	--	---------------

Por Acta No.79 del 2 de diciembre de 2011, de la Asamblea de Accionistas, registrada en esta Cámara el 7 de diciembre de 2011, en el libro 9, bajo el No.21776.

FUNCIONES: El Gerente es un mandatario con representación, investido de funciones ejecutivas y administrativas y como tal tiene a su cargo la representación de la compañía, la gestión comercial y financiera, la responsabilidad de la acción administrativa, la coordinación y la supervisión general de la empresa; las cuales cumplirá con arreglo a las normas de estos estatutos y con sujeción a las disposiciones legales y a las órdenes e instrucciones de la asamblea General de Accionistas.



Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 6 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoiykknad

Son funciones del Gerente de la sociedad, además de las señaladas en los estatutos:

- 1) Ejecutar las resoluciones y decisiones de la Asamblea General.
- 2) Ejecutar la política administrativa, económica y financiera de la Sociedad.
- 3) Nombrar los empleados técnicos y administrativos que requiera la Sociedad.
- 4) Constituir mandatarios judiciales o extrajudiciales para que representen a la Sociedad en las actuaciones que se hagan necesarias.
- 5) Citar a Asamblea General de Accionistas cuando lo considere conveniente y mantener la adecuada y oportunamente informada sobre la marcha de los negocios sociales; someter a su consideración los balances de prueba y demás estados financieros destinados a la administración, y suministrarle todos los informes que ella le solicite, en relación con la sociedad y con sus actividades.
- 6) Elaborar el plan de organización administrativa de la Sociedad. Podrá de acuerdo con el mismo y sin perjuicio de sus responsabilidades, delegar parte de sus funciones, en cuanto ello se haga necesario para una mayor eficiencia en el desarrollo de las labores de la empresa social.
- 7) Presentar a la Asamblea General, en sus reuniones ordinarias, un informe detallado sobre la marcha de la empresa social y una memoria de lo realizado en el ejercicio.
- 8) Presentar a la Asamblea General en sus reuniones ordinarias el balance de cada ejercicio acompañado de los anexos y documentos que exija la Ley.
- 9) Presentar a la Asamblea dentro de los tres (3) primeros meses de cada año el balance, el inventario, y los estados financieros del ejercicio anterior, con las explicaciones que considere pertinentes y la sugerencia para el reparto y disposición de las utilidades, si las hubiere y su forma de pago.
- 10) Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social. En ejercicio de sus facultades el representante legal podrá adquirir y enajenar al cualquier título los bienes muebles o inmuebles de la sociedad y darlos en prenda o hipoteca, alterar la forma de los bienes raíces por su naturaleza o su destino, dar o recibir en

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



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

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 7 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoiijkknad

mutuo cantidades de dinero, hacer depósitos bancarios, firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de instrumentos, firmarlos, aceptarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, tenerlos, etc; comparecer en los juicios en que se discuta la propiedad de los bienes sociales o cualquier derecho de la compañía, transigir, comprometer, desistir, novar, recibir e interponer acciones y recursos de cualquier género de todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la compañía; representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales etc, y en general actuar en la dirección de la empresa social.

11) Constituir apoderados judiciales para la defensa de los intereses de la sociedad.

12) Nombrar los árbitros que correspondan a la sociedad en virtud de compromisos.

REVISORÍA FISCAL

REVISORIA FISCAL

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
FIRMA REVISORA FISCAL	CONSULTORES JURÍDICOS Y CONTABLES LIMITADA DESIGNACION	900.208.733-1

Por Acta número 114 del 25 de enero de 2016, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 9 de febrero de 2016, en el libro 9, bajo el número 2350.

REVISORA FISCAL	LEISIL TATIANA ZULETA OCHOA DESIGNACION	1.035.854.124
-----------------	---	---------------

Por Comunicación del 1 de junio de 2017, de la Firma Revisora Fiscal, registrado(a) en esta Cámara el 12 de junio de 2017, en el libro 9, bajo el número 14990.

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

QUE A NOMBRE DE LA SOCIEDAD FIGURA MATRICULADO EN ESTA CÁMARA DE

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



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

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 8 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoiykknad

COMERCIO, EL SIGUIENTE ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO, SUCURSAL O AGENCIA.

NOMBRE: AGROPECUARIA LA LEYENDA
MATRÍCULA NO: 21-329075-02
CATEGORÍA: Establecimiento-Principal
DIRECCIÓN: Carrera 43 A 16 A SUR 38 OF 1007
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017
FECHA DE RENOVACIÓN MATRÍCULA: 2017/03/29

ACTIVIDAD COMERCIAL:

0122: Cultivo de plátano y banano
0141: Cría de ganado bovino y bufalino

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

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

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CERTIFICA

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

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

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

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



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

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/25, Hora: 9:00:26 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015805059
SISSBA, Página: 9 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: cpkbnpqjoiykknad

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

**ACUERDOS GENERALES
VIGENCIA 2017 – 2019**

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE
AGROPECUARIA LA LEYENDA SAS PARA LA FINCA LA LEYENDA Y EL
SINDICAO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
AGROPECUARIA SINTRAINAGRO.**

Fecha: 05 de agosto de 2017

Lugar: Hotel Selina, Medellín

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



CONTENIDOS DE LOS ACUERDOS GENERALES

**SECCIÓN PRIMERA
ASPECTOS SINDICALES Y NORMATIVOS**

- 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.

- 2. 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. ✓

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

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

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por

caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales. ✓

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



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

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

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

5. 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. /



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

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

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

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

6. **NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GENERO:** 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. ✓

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: 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. ✓

9. 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. ✓

SECCIÓN SEGUNDA

ASUNTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10. 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.



- 11. EXÁMENES MÉDICOS:** Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba

diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando 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. ✓

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



Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal

por la suma de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no 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). /

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



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

A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el(la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de

Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S. o la A.R.L. respectiva, en la que se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral. /

13. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN. /

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales. /



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

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

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

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

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



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

de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

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

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

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

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

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

otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo. ✓

SECCIÓN TERCERA ACUERDOS SOBRE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN O MODIFICACION DE LABORES

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



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

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

Los adelantos técnicos, medios-elementos y métodos de trabajo y la introducción o modificación de labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere 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. ✓

19. COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-: A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega 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 1º: La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden: ✓

Embarque todo sellado .	Precisar alcance contrato de caja integral. .
Embarque todo aspirado .	Precisar alcance contrato de caja integral. .
Aplicación de cal o enmiendas, al voleo o dosificado .	Descripción, rendimientos y precios unitarios .

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

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

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

SECCIÓN CUARTA

FONDOS SOCIALES

21. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

16.1. 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. ✓

16.2. 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. ✓

SECCIÓN CUARTA ASPECTOS ECONÓMICOS

22. 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. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II – Labores

Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV – Labores Varias-: 15%. - ✓

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

PARÁGRAFO: Acuerdan las partes que el incremento e 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. ✓

23. 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. ✓

24. 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. ✓

25. 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. ✓

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



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

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

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

27. 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. ✓

28. 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. ✓

29. 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 disputa 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. ✓

30. PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:

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

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

31. 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.- ✓

DISPOSICIONES SOBRE LABORES

LABORES NUEVAS, MEDICIÓN DE FINCAS, RENDIMENTOS:

- 1) LABORES NUEVAS Y ENSAYOS:** La empresa estará 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. ✓

La empresa y SINTRAINAGRO promoverán en asocio con el SENA, las entidades educativas y AUGURA la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías y de métodos avanzados para impulsar la productividad y la

calidad de la agroindustria bananera.

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

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

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

Durante este período se adelantarán actividades de inducción y capacitación por los días requeridos, durante los cuales se buscará desarrollar en el trabajador las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de la labor con la eficiencia final requerida, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

El Comité Obrero Patronal y la Empresa, con participación de las demás instancias directivas de SINTRAINAGRO, buscarán concertar los valores de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos como los precios de actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el aporte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta. ✓

Cuando la empresa realice uno cualquiera de los siguientes empaques, se acogerá a lo que se estipula a continuación. ✓

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

2. EMPAQUE CAJA 60/40: Por cada mil cajas de este tipo de empaque, la empresa pondrá dos (2) personas al promedio de embarque del día (uno en el empaque y otro en la armada de cajas). ✓

El empaque denominado ecuatoriano queda pendiente para su evaluación. ✓

El tipo de empaque denominado selecta queda pendiente para su evaluación. ✓

3. **RESIEMBRA CON CABEZA DE TORO EN ÁREAS DE PLANTACIÓN:** Las partes han convenido un precio promedio de Novecientos noventa y tres pesos (\$1.080). A este precio se le adiciona el incremento que se pacte para las labores varias. Las fincas que tengan pactado un precio mayor para esta labor, se mantendrá dicho precio. ✓

PARÁGRAFO: Este ajuste de precio no se aplica para las siembras con cabeza de toro en áreas amplias, para las cuales se mantendrá el precio que tengan pactadas. Para aquellas fincas que no tengan pactado ningún precio, se les fija un valor de Cuatrocientos treinta y seis pesos (\$511), más el incremento que se pacte para las labores varias. ✓

4. La empresa está 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 el porcentaje a incrementar si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice resulte que la modificación de que trata el presente numeral implica un detrimento en los ingresos del trabajador. ✓



PARÁGRAFO: Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé por instrucción de la comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha Comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el Sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así: 1. Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimiento (rendimientos); las características que tendrá la nueva labor (si se hace individualmente o por cuadrillas); y, en general, las normas técnicas para su ejecución; y 2. Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es una labor nueva, o el porcentaje en que debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en el ingreso del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al mismo un ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en labor sujeta a modificación. ✓

5. **SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:** La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cablevías y canales conforme a los planos topográficos o Aero fotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del 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 designado por el Sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones

láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

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

PARÁGRAFO: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS: Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc, la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, 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. ✓

Dadas las manifiestas inquietudes planteadas por el Sindicato en la forma en que han sido medidas las fincas, las comisiones de los empresarios trajeron, un representante de la firma Sadec, que procedió a explicar todos los aspectos técnicos que rodean la medición de una finca. De igual manera, el sindicato podrá escoger a su libre criterio, una finca por municipio, medida por Sadec, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto. ✓

Igualmente, la comisión revisará la queja presentada por el sindicato según la cual, algunos productores, una vez se procede a hacer los incrementos salariales, reducen arbitrariamente los rendimientos pactados, estableciendo de esta manera un tope a la posibilidad física del trabajador de realizar un mayor rendimiento y con ello acceder a un mayor ingreso. En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado. ✓

2) **LABORES NUEVAS:** Durante las negociaciones las partes pactaron las siguientes labores:

	DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
1	Aseo de polea, excluida del aseo empacadora	Salario básico convencional
2	Estaquillada para amarre siembra	Salario básico convencional

	nueva (doble surco) /	
3	Nudo de embolse /	Se revisa acuerdo de la vigencia anterior para determinar áreas /
4	Lavada de guantelete /	Salario básico convencional /
5	Arranque de maleza /	Salario básico convencional /
6	Arreglo de jardín /	Salario básico convencional /
7	Tratamiento de corona con brocha /	Para estudio quien no la tenga negociada. /
8	Prensada de bolsa /	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora. /
9	Pre-aseo diario	Salario básico convencional
10	Molida de rechazo y vástago con máquina /	Promedio de embarque /
11	Hércules con abono incorporado /	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial. /
12	Picada manual de rechazo y vástago /	Promedio embarque /
13	Encostada o regada de corona	Salario básico convencional
14	Acarreo y esterillada de vástagos	Revisar redacción distancias
15	Acarreo semilla para siembra o resiembra /	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta.
16	Hércules /	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial. /
17	Fumigación foliar /	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial. /
18	Lavada de cochinilla	Salario básico convencional
19	Lavada planta recirculación /	Al salario básico convencional y se respeta lo que ya se haya pactado. /
20	Topyban .	Sólo lo tienen algunos productores, ya pactada. /
21	Elaboración o producción bio compost -	Promedio embarque para compostaderos internos y estudio para los otros. /
22	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado. /

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labores (s) descritas en el cuadro anexo y/o que formen parte de otra (s) labor (es) igualmente pactadas, se respetará los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos, teniendo en cuenta la ponderación.

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

Conformación de la comisión: La comisión estará conformada por seis (6) miembros, tres (3) representantes por cada una de las partes.

- a) Citación, sitio y quórum: La comisión será citada por el sindicato y/o los productores, se reunirá al menos una vez por semana, en la sede de Augura, en la zona de Urabá y tendrá quórum válido para sesionar y decidir con la presencia de dos (2) miembros de cada una de las partes.
- b) Para todas las labores que se describen en la presente acta, que sean objeto de acuerdo, y mientras estas se pactan de manera definitiva, con la descripción específica de rendimientos y precios, se pagarán con base en el salario básico convencional.

3) DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA.

1. Se entiende por caja especial aquella que, en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.
2. Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada, acordado en la presente convención.
3. Para las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18,01 y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 kilos palletizada, se

incrementarán en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 kilos palletizada. /

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

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

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

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



PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo anterior, si la empresa a la fecha celebró y firmó acuerdos relacionados con el precio de la caja tres libras, mantendrá vigentes estos acuerdos. /

4) PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS:

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

A- COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallets se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$16 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización. /

B- DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

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

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

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

ACUERDO

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

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

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

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

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

Para el inicio de esta labor se pagará la primera vuelta al 100% del valor establecido en la convención, segunda vuelta al 80% del valor establecido en la

convención y a partir de la tercera vuelta se pagará el 60% del valor establecido en la convención. /

PARÁGRAFO: 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. /

- 5) **ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACIÓN:** Sintrainagro incluyó en el pliego de peticiones las siguientes labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva. /

GUANTE BOLSA
AMARRE AÉREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGÍA, DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA (COMBINADA DE TRES)
LAVADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DOSIFICACION FERTILIZANTE
EMBOLSE MODIFICADO
HERCULES
APLICACIÓN DE NITRAX
APLICACIÓN DE FERTIQUIN
FERTILIZACION CON BARRENO
FERTILIZACION LIQUIDA
GALLINAZA -APLICACIÓN, LABOR COMPLETA-
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTAREA
REGADA DE CAL
CHAPEO CON GUADAÑADORA
FUMIGACION DE CABLE VIA
BANALASTI

SIEMBRA DE COBERTURA
FUMIGACION DE MALEZAS CON DOS (2) PRODUCTOS
CARGE DE PALLET DESPUES DE TERMINADO EL EMBARQUE
COMPOSTELA
EMBARQUES NUEVOS
AMARRE CON NYLON RECICLADO
HECHURA DE PITAS PARA AMARRE
SACADA DE RECHAZO EN CANASTILLA (EN ZONA DE GURVIA)
EMPAQUE NACIONAL EN CAÑASTILLA
ABONO EN COSECHA
MANTENIMIENTO DE AREA CON MOKO
HECHURA DE CONOS CON NYLON RECICLADO
SACADA DE GUANTELETE
DOLE MAESTRA
COBANA REWER
MINIFALDA EN LA LIMPIA DE CANALES
HOMBRE AGRICULTOR
EMBARQUE DOLPHY (CORTADA DE LA BOLSA)
FUMIGACION BEJUCO
LABOR DE RIEGO
EMBARQUE CAJA SINGLE
EMBARQUE CAJA SONFIL
LAVADA DE BANDEJAS EMPACADORA
CORTE ECUATORIANO
CAJAS SUPERIOES A 20 KILOS



Para el proceso de negociación se incluyen algunas labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva, las cuales podrán negociarse por fincas o grupos de fincas y con base en los precios de acuerdos realizados con empresarios de las respectivas fincas o grupos de fincas. /

Sin perjuicio del acuerdo convencional vigente sobre procedimiento para la incorporación de labores nuevas y/o modificación de labores existentes, se define el siguiente procedimiento transitorio para la negociación de las labores nuevas que cada empresario libremente decida ejecutar de entre las que se señalan en el listado anterior. /

Las labores que se someterán a la negociación a que se refiere este acuerdo serán aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, /

requiera un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador. ✓

Para la definición de los precios unitarios de las labores se tendrán en cuenta los siguientes criterios objetivos: los precios de actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el aporte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta. ✓

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos en los respectivos estudios y ensayos, la Empresa podrá contratar estudios técnicos con entidades competentes o la participación de personas independientes, en coordinación con Sintrainagro. ✓

- a) Plazo. La negociación de las labores que cada empresario decida ejecutar deberá concluirse dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva que resuelve la presente negociación colectiva. ✓
- b) Durante el tiempo en que se adelante la revisión de la descripción, rendimiento y precios unitarios de las labores incluidas en este acuerdo transitorio, la ejecución de las mismas se pagarán con base en el salario promedio devengado por el respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas, siempre que la misma se realice con niveles de eficiencia normales y con cumplimiento de las especificaciones técnicas impartidas por los representantes de la Empresa. ✓
- c) La Empresa, la respectiva subdirectiva y/o la Junta Nacional de Sintrainagro concertarán las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores. Lo anterior significa que el empresario no podrá fijar unilateralmente el precio de esta labor. ✓
- d) Una vez cumplido este proceso y si las partes no se han puesto de acuerdo podrán seguir buscando los acuerdos, tiempo en el cual se garantiza el pago de esta labor con las condiciones anteriormente descritas. ✓
- e) Los acuerdos existentes en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores se incorporarán a la respectiva convención colectiva que se suscriba como resultado de la presente negociación colectiva. ✓
- f) El empresario que con posterioridad a los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva decida incorporar o ejecutar una labor deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto. ✓



55) 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.

- 56) 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 dirimirlos y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

- 57) 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.

3.9. COMPUTO 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.

CAPITULO II

DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL,

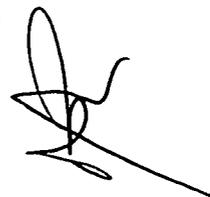
- 58) INCREMENTO SALARIAL:** Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en el cinco por ciento (5%).

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 al 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. (IPC Obrero).

SALARIO BÁSICO CONVENCIONAL

A partir del 1 de julio del 2017 y hasta el 30 de junio del 2018, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de VEINTISEIS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS (\$26.880), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

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 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 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. (IPC Obrero).



59) VALOR DE LOS CONTRATOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de caja integral, amarre, fumigación con herbicida de contacto (gramoxone), fumigación con herbicida sistemático (Roud-up), embolse, deshoje, fertilización sólida, reamarre, protección de fruta, desflore en campo, desmache, se establece en relación con la productividad de la finca durante la bisemana (catorcena) en que se efectúen las labores a remunerar. ✓

Para la liquidación de los anteriores salarios a destajo, las partes acordaron una tabla de rangos de producción liquidados por bisemana (catorcena), en la forma que a continuación se establece: ✓

60) 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 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets, y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la

compañía comercializadora de banano.

En la Unidad de Obra denominada "Caja Integral" participan dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas o matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacar rechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la 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 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

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

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

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.

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.

Caja Integral Especial: Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Petite, Minipack. "Cinco Libras (20 Kg)", Ensayo, entre otras.

Congelación de precio para cajas de 13 kilos que no guardan proporcionalidad en el precio: En las fincas que actualmente tienen la caja de 13 kilos con un solo precio, sin discriminar el tipo de empaque, el valor de esta caja se incrementará en el cinco por ciento (5%) y así hasta alcanzar la proporcionalidad.

61) FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

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

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

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

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

2. Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.
3. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.

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

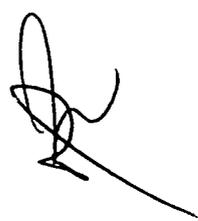
62) PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni 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) ó diez (10) horas de trabajo.

2. En trabajos 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, en uso de "ayudante" en 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 el contrato de trabajo suscrito por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo y festivo realizado por el trabajador para su

reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo. ✓

10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que 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 o 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 o supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición. ✓

12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria. ✓

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad. ✓

13. 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 de que se trate de un día en que el embarque termine al medio día o antes. ✓

PARÁGRAFO 1º: 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 2º: La convención colectiva de trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizarán en forma establecida en el presente acuerdo convencional, sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa. ✓

PARÁGRAFO 3º: Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas en la empresa. La empresa podrá 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" que hace parte de esta convención. ✓

PARÁRAGO 4º: 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. ✓

63) RENDIMIENTO MÁXIMOS 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 empresa. ✓

-Los rendimientos máximos y mínimos podrán acordarse en la empresa durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. ✓

-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 ocuparán 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. ✓

64) NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES

1. 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. ✓

2. 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. ✓

3. 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 viejas y caños según corresponda. 4. La resiembra incluye la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra. ✓

5. 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, si hay desde debe ser la eliminación de todos los dedos laterales y pachas, esta labor no se pagará cuando se realice en tres o menos manos y además las labores relacionadas con el desflore. ✓

6. El repique de la mata cosechada podrá incluirse 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 cable-vías. ✓

7. 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. ✓

8. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca. ✓

9. La labor "Protección de fruta" comprende todas las labores tendientes a evitar daños en la fruta, tales como desviar el puyón, desviar el racimo, despunte de protección, despunte de hoja en línea de sol sobre el puyón de crecimiento, o cualquier otro elemento extraño para evitar el daño del racimo. ✓

10. Si por cualquier motivo llegan racimos sin desflorar o mal desflorados a la empacadora, éstos deberán ser desflorados dentro del contrato de caja integral sin ningún costo para la finca. ✓

11. En la recuperación de nylon la pita de que se habla debe ser pita que se está ✓

recuperando del racimo a cosechar , dicha labor podrá ser asignada a la cuadrilla de corte, ésta deberá ser y transportada a la empacadora en su respectivo racimo. ✓

12. El cablero queda comprometido a realizar las labores que le sean asignadas para mantener los cables, puentes y vías en óptimo estado; entre otras las siguientes: hechura, pintada, transporte, colocación y mantenimiento de torres, puentes en la vía del cable, chanelas, curvas, equipos, etc., desagües, apertura y limpieza y mantenimiento de vías. El cablero devengará el básico pactado para la labor únicamente los días que realice efectivamente esta labor, y en ese día no podrá realizar otras labores, comprendiendo su devengado en ese día, el básico pactado más la bonificación por caja en el respectivo día de embarque. ✓

13. El cargue de cajas a granel o el cargue de pallets se pagará solo cuando se efectúe una (1) hora después de terminada la jornada diaria de trabajo. ✓

14. El control de malezas comprende todas las áreas de cable vías, linderos, borde de carreteras, alrededores de empacadora y campamentos y cultivo hasta el borde de los canales y linderos. ✓

15. La labor Aseo Empacadora incluye el lavado de los tanques, cortinas, el foso y la plataforma del paletizado, la barcadilla, bandejas y elementos varios, el aseo de la cartonera, los pisos y alrededores de la empacadora, la limpieza de básculas, engrase de bandas, la lavada de jagüey, tanques elevados, etc. El precio pactado se repartirá entre todas las personas que participen en la realización de la labor, y se realizará una vez hayan terminado los embarques correspondientes a la semana. ✓

16. La labor lavada y engrase trimestral de garruchas se pacta para todas las garruchas (todos los equipos) de la finca, y se hará como labor única en la jornada de trabajo. Solo se permitirá una persona en la realización de esta labor, o en su defecto se dividirá el valor correspondiente entre las personas que participen en el contrato. ✓

17. La labor engrase de cables, el precio establecido en la tabla se entiende para todos los cables de la finca y el valor será repartido entre las personas que realicen la labor. ✓

18. La labor pelada y regada de vástagos se pagará al precio pactado por ser realizada en esterilla, en cualquier lugar de la plantación, sin importar lo lejano del lote o la distancia del cable del lugar que se designe. La administración designará según su criterio y las necesidades del lugar. ✓

BOTADA DE RECHAZO

La finca establece a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la siguiente forma de ejecutar la labor de rechazo: ✓

Si el rechazo es botado en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esa labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo. ✓

Si la finca opta por que el rechazo de la fruta sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: ✓

A. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta 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: 1) Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; 2) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; 3) Cuando los trabajadores tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; y 4) Cuando tengan que botarla totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. ✓



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

B. Si la finca tiene establecido 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 forma: se utilizará una persona para que realice la labor, en los días en que se realice la labor de compostaje el trabajador que participe en el contrato de llevada de rechazo, se 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 (8) ó diez horas (10). ✓

C. Si la finca efectúa 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). ✓

D. 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).

TABLA DE RENDIMIENTO DE LABORES

NOMBRE DE LA LABOR	PARA 10 HORAS			PARA 8 HORAS		
	MIN.	PRO.	MAX.	MIN.	PRO.	MAX.
Amarre	6,60	7,50	11,00	5,28	6,00	8,80
Reamarre	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Amarre mas Reamarre	5,50	6,50	9,50	4,40	5,20	7,60
Embolse	10,00	12,00	17,50	8,00	9,60	14,00
Desflore Campo	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Embolse mas Desflore	8,00	10,00	14,50	6,80	8,00	11,60
Protección Fruta	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Deshoje	15,52	18,00	26,00	12,42	14,40	20,80
Deshoje mas Protección	10,00	12,00	17,50	8,00	9,60	14,00
Desmache	1,00	1,50	2,00	0,80	1,20	1,60
Fumigación	3,50	4,00	5,50	2,80	3,20	4,40
Fertilización	8,00	12,00	14,00	6,40	9,60	11,20

CAPITULO III

PRESTACIONES EXTRALEGALES

65) AUXILIO POR NACIMIENTO DE UN HIJO DEL TRABAJADOR.

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente previamente inscrita ante la administración de la finca y la Caja de Compensación Familiar, la empresa le reconocerá un auxilio monetario de CIENTO SESENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SETENTA PESOS (\$163.370) si el nacimiento tuviere ocurrencia durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018.

Además, otorgará un permiso de CINCO (5) días calendario remunerados con el salario promedio obtenido por el trabajador durante el último año.

Si padre y madre fueron trabajadores de la empresa, sólo se pagará un sólo auxilio.

PARÁGRAFO: En caso de que la esposa o compañera permanente del trabajador, previamente inscrita en la administración de la finca, con posterioridad al cuarto

mes de gestación, sufra un aborto NO PROVOCADO, la empresa reconocerá al trabajador el mismo auxilio monetario que en los casos de nacimiento. ✓

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar este auxilio, es necesario que la esposa o compañera permanente haya sido inscrita en la Administración de la finca y se acredite mediante certificación médica el hecho del aborto y el tiempo de gestación. ✓

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

66) AUXILIO POR MATRIMONIO DE UN TRABAJADOR

Cuando un trabajador de la empresa contraiga matrimonio se le reconocerá un auxilio por la suma de CIENTO SESENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$167.833), si el matrimonio se celebra en el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018.

Así mismo concederá un permiso de seis (6) días solares remunerados con el salario promedio obtenido por el trabajador durante el último año.

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, estará en la obligación de aportar el correspondiente registro civil de matrimonio

67) AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuando un trabajador al servicio de la empresa falleciere, ésta les reconocerá a sus familiares un auxilio por la suma DE OCHOCIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$810.432), cuando el fallecimiento durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, sin perjuicio de lo que corresponda por ley o concedan otras entidades. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

68) AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR:

A partir de la vigencia de la presente convención la empresa pagará al trabajador por muerte de uno de sus familiares, acreditada mediante el correspondiente registro civil, la suma de TRESCIENTOS CUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS (\$304.662), si la muerte ocurriere durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

Se entiende por familiares del trabajador el padre, la madre, los hijos que dependan económicamente de él y la esposa o compañera permanente inscritos en las oficinas de la finca. ✓

Para pagar este auxilio el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la empresa y ser acreditado el fallecimiento mediante el correspondiente registro civil de defunción. ✓

Además, otorgará al trabajador un permiso por CINCO (5) días hábiles si el fallecimiento del familiar ocurriere en la zona de Urabá y de siete (7) días hábiles si ocurriere fuera de dicha zona. En ambos casos esos permisos serán remunerados con el salario básico convencional. ✓

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

69) AUXILIO DE ESCOLARIDAD:

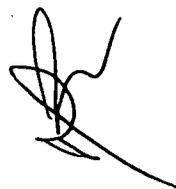
PRIMARIA: La empresa reconocerá al trabajador un auxilio de escolaridad por cada hijo registrado en la administración de la empresa y ante la Caja de Compensación, previa comprobación de que adelanta estudios en un establecimiento legalmente aprobado, una sola vez por año, por un valor de TREINTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (\$39.463), para el primer año de la vigencia de la convención colectiva de trabajo. ✓

El hijo del trabajador beneficiado con ese auxilio debe presentar las calificaciones obtenidas en el año inmediatamente anterior. Este auxilio se pagará en la cuarta quincena del año a menos que existan problemas de fuerza mayor. ✓

SECUNDARIA: La empresa reconocerá al trabajador un auxilio de escolaridad por cada hijo registrado en la administración de la empresa y ante la Caja de Compensación, previa comprobación de que adelanta estudios en un establecimiento legalmente aprobado, una sola vez por año, por un valor de CUARENTA Y UN MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS (\$41.398), para el primer año de la vigencia de la convención colectiva de trabajo. ✓

El hijo del trabajador beneficiado con ese auxilio debe presentar las calificaciones obtenidas en el año inmediatamente anterior. Este auxilio se pagará en la cuarta quincena del año a menos que existan problemas de fuerza mayor. ✓

Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓



70) AUXILIO DE TRANSPORTE:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, a los trabajadores que vivan fuera de la finca, a más de un kilómetro (1 km) de distancia, se les pagará el subsidio de legal transporte mensual, durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo.

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

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

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

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

suministro de transporte.

71) AUXILIO DE ARRENDAMIENTO

La empresa pagará a los trabajadores solteros que vivan fuera de sus instalaciones, que no posean vivienda propia y deban pagar arrendamiento, previa comprobación ante las oficinas de la finca, un auxilio mensual de CINCUENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS DIEZ Y SIETE PESOS (\$53.917), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

Este auxilio se pagará cuando la finca no le ofrezca al trabajador vivienda en sus campamentos, y hasta que se desarrollen, o adjudiquen viviendas según los planes gubernamentales o empresariales. ✓

A efectos de tener derecho al presente auxilio el trabajador deberá presentar copia autenticada del respectivo contrato de arrendamiento. ✓



72) AUXILIO DE ANTEOJOS:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa auxiliará, por una sola vez, al trabajador que le fuere recetado anteojos por el médico autorizado por la empresa, con la suma de CINCUENTA Y CUATRO MIL TREINA Y SIETE PESOS \$(54.037) durante el primer año de vigencia de la convención Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

AUXILIO DE CASINO:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa reconocerá un auxilio anual para el casino o casinos que funcionen en sus instalaciones con la suma de SETENTA Y CUATRO MIL NOVENTA PESOS (\$74.090) MENSUALES, durante el primer año de vigencia de la convención colectiva Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

PRIMA VACACIONAL:

Cuando trabajador hiciera uso de sus vacaciones la empresa le reconocerá como prima la suma de CIENTO CINCUENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS DIEZ Y OCHO PESOS (\$156.818), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, siempre y cuando el trabajador disfrute en tiempo las vacaciones. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

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

73) AGUINALDO:

La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores amparados por la presente convención colectiva de trabajo, que se encuentren laborando a la fecha del pago, a más tardar el día 20 de diciembre del respectivo año, un aguinaldo consistente en la suma de CIENTO CUARENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS (\$149.451) por cada año efectivamente trabajado, durante el primer año de vigencia de la convención. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN:

AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: 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". ✓

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo se constituye un fondo para deportes con la suma de UN MILLON TRESCIENTOS OCHENTA MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$1.380.291), para el primer año de vigencia de la convención colectiva. Durante el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE

para el período comprendido entre el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. ✓

Quedan incluidos en esta suma el valor de cualquier posible inscripción, arbitraje o cualquier costo semejante. ✓

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. ✓

- 74) DEPORTE, RECREACION Y CULTURA:** La comisión de veeduría convencional adelantará las gestiones con las Fundaciones, las Empresas, el Gremio y SINTRAINAGRO para articular los recursos existentes destinados a estos fines, con el objetivo de desarrollar programas de deporte, recreación y cultura. ✓

INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES

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

Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo de vigencia de los acuerdos convencionales. ✓

PARÁGRAFO UNO: NO INCIDENCIA SALARIAL: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tenga establecidas la empresa, 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. ✓

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

- 75) CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:** Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN

POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas. ✓

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

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

76) CANASTA FAMILIAR DE URABÁ

Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura y Sintrainagro gestionarán por una sola vez los recursos necesarios, ante los cuatro municipios del eje bananero de Urabá, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias fiscales 2005 y 2006, con destino a la financiación del estudio para construir los indicadores que permitan medir la variación en los costos de la canasta familiar en los cuatro (4) municipios de la zona bananera de Urabá. ✓

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

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

77) IMPUTABILIDAD

Si por ley o decreto se dispusieren aumentos salariales o se establecieren prestaciones sociales u otros beneficios equivalentes o similares a los consagrados en la presente Convención Colectiva

de Trabajo, el trabajador podrá escoger la norma legal o convencional que más le convenga, pero en ningún caso podrá exigir la acumulación de las dos prestaciones. ✓

78) MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva, 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 el representante legal de la empresa de otra parte. ✓

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

RECHAZO DE CAJAS: Entre las Empresas y SINTRAINAGRO se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos. ✓

Cuando de hecho se presenten rechazos se realizará la correspondiente verificación de causales o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias en este caso. ✓

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 ✓

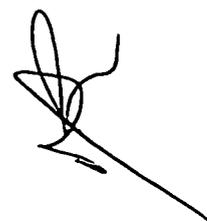
1.5. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

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

HECTÁREAS	PERMISOS
0 – 60	26 días / año
61 – 80	29 días / año
81 – 100	35 días / año
101 – 140	40 días / año
Más de 141	42 días / año

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

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

1.6. PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA.

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

HECTÁREAS	No. PERMISOS
0 – 70	1 día por semana
Más de 70	2 días por semana

La remuneración se efectuará, con base en el salario promedio del último año ✓

obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de éste expedida por el Sindicato. ✓

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

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. ✓

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: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la finca concederá viáticos para el primer año de vigencia de la convención por ~~(\$19.229)~~ para la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los Acuerdos Convencionales, los cuales se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial, tanto para el primer año, como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales. ✓

PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACION O ENGLOBALAMIENTO DE FINCAS:

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

- 1.) Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva Convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales de la Convención 2004 – 2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por Convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada. ✓

- 2.) EL número de permisos para Comités Obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo Comité Obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los Acuerdos Generales 2004 – 2006. ✓

DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS

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

1. 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. ✓
2. El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los Estatutos del Sindicato. ✓
3. El valor de las multas que imponga el Sindicato de acuerdo con sus estatutos. ✓

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

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

PARÁGRAFO DOS: La Empresa efectuará al trabajador los descuentos legales y convencionales: aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, descuentos sindicales, créditos contraídos con cooperativas y fondos de empleados legalmente constituidos a los que se encuentre afiliado el trabajador, aportes y

deducciones para el fondo de empleados debidamente constituidos al que el trabajador se encuentre afiliado, préstamos de calamidad doméstica, préstamo otorgados por el fondo de vivienda y consumos de casino o alimentación. ✓

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

COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:

COMITÉ OBRERO PATRONAL

En las Finca LA LEYENDA existirá un Comité Obrero-Patronal en la forma y términos que a continuación se expone: ✓

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) 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 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. ✓
- 9) Velar por la buena realización de todas las labores. ✓

PARÁGRAFO UNO. Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la empresa y ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada. ✓

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

El pago de este día de permiso se efectuará, previa presentación de la constancia de utilización de éstos expedida por el sindicato. ✓

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

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

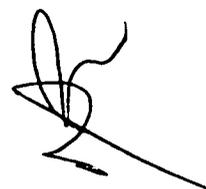
ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DE ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL.

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

DENUNCIA Y PRORROGA.

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

Para constancia de los anteriores acuerdos se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y el Sindicato intervinieron en la negociación, en cuatro ejemplares, cuya destinación es la siguiente: Un (1) ejemplar para la Empresa, Un (1) ejemplar para el sindicato y Dos (2) ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del Depósito. ✓



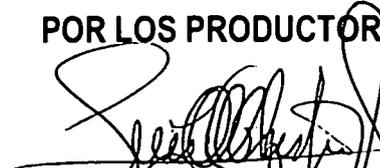
PARAGRAFO: DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION: Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: _a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. _b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. _c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. _d) 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.

Para constancia la presente convención se firma a los once (27) días del mes de agosto de 2015 por quienes han intervenido en ella. ✓

POR LA EMPRESA

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 LOS PRODUCTORES BANANEROS:


LUIS ALBERTO RESTREPO GIRONA


ANDRES RESTREPO CASTAÑO


LUIS CARLOS JARAMILLO F.

JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR


EFRAÍN RODAS RAMÍREZ

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO

LUIS ALFONSO BRAVO R.

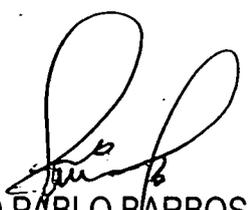
CARLOS MARIO RESTREPO B.

JOSÉ FERNANDO JARAMILLO V.

CLAUDIA ARGOTE ROMERO

POR SINTRAINAGRO:

JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.


PEDRO PABLO BARBOSA

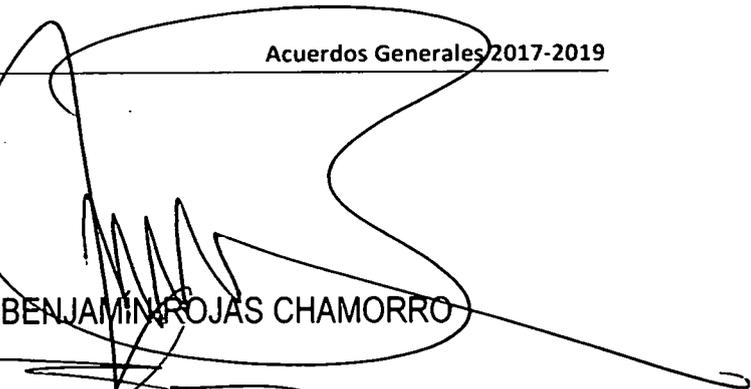
ADELA TORRES VALOY

WILLIAM MOSQUERA A.


MEDARDO CUESTA QUEJADA

OMAR DE JESÚS COGOLLO G.


JORGE ANDRES VARGAS BUENO


BENJAMIN ROJAS CHAMORRO


DANIEL GUERRA OVIEDO

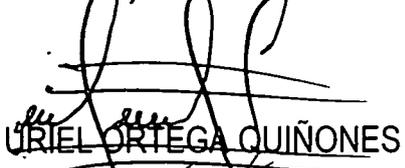

JOSE LUIS FLORES PAJARO


ESTEBAN GULFO ROMERO


OMAR CASARRUBIA BARBAS


JESÚS ALGARÍN JIMENEZ


EUSEBIO PALMERA BERRIO


URIEL ORTEGA QUIÑONES


MANUEL RIVAS PALACIO


NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO

GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

2017-2018 AUMENTO DEL 5%

FINCA LA LEYENDA VIGENCIA: 1 DE JULIO DEL 2017 AL 30 DE JUNIO DEL 2018 LABORES CLASIFICADAS POR GRUPO	UNIDAD	PRE	PRECIO	PRECIO	9.35%	5%
		ACT	ACTUAL	ACTUAL		
			2014-2015	2015-2016		
CAJA INTEGRAL						
CAJA INTEGRAL 20 Kg PALETIZADA	CAJA		1,253	1,310	1,433	1,505
CAJA INTEGRAL 20 Kg GRANEL	CAJA		1,139	1,193	1,304	1,369
CAJA INTEGRAL 13 Kg GRANEL	CAJA		830	868	949	997
CAJA INTEGRAL 13 Kg PALETIZADA	CAJA		849	889	972	1,021
CAJA INTEGRAL 20 KG espec granel	CAJA		1,309	1,369	1,497	1,571
CAJA INTEGRAL 20 KG espec paletizada	CAJA		1,581	1,648	1,802	1,892
Caja integral 20Kg. Mercado nacional	CAJA		712	746	815	856
BÁSICAS						
AMARRE Y REAMARRE 1 VUELTA SEMANAL	HAS		7,399	7,728	8,451	8,873
REAMARRE	HAS		1,663	1,741	1,904	1,999
EMBOLSE Y DESFLORE 2 VUELTAS SEMANA	HAS		6,500	6,792	7,427	7,798
DESHOJE , CON PROTECCIÓN DE FRUTA (DESVIO DE RACIMO Y DESVÍO DE PUYON, NYLON DESPUNTE HOJA PUENTE) 1VUELTA SEMANAL	HAS		4,678	4,887	5,343	5,611
DESEDE	HAS		845	878	961	1,009
DESMACHE CADA 8 SEMANAS	HAS		47,724	49,658	54,301	57,016
FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO (SACADA, GOLPEADA, TRANSPORTE Y APLICACIÓN)	BULTO		3,742	3,912	4,277	4,491
FUMIGACIÓN DE MALEZA POR SEMANA :						
A) CONTACTO: 1 X 8 SEMANAS	HAS		12,134	12,624	13,804	14,494
B) SISTEMICO: 1 X 8 SEMANAS	HAS		12,134	12,624	13,804	14,494

FINCA LA LEYENDA

VIGENCIA: 1 DE JULIO 2017 AL 30 DE JUNIO 2018

LABORES CLASIFICADAS POR GRUPO	Unidad	PRECIO			
		2014-2015	1.06 2015-2016	9.35% 2016-2017	5.00% 2017-2018
Limpia canal 1°	METRO LINEAL	119	126	138	145
Limpia canal 2°	METRO LINEAL	83	88	96	101
Limpia canal 3°	METRO LINEAL	70	74	81	85
Recava canal 1°	METRO LINEAL	306	324	355	372
Recava canal 2°	METRO LINEAL	253	268	293	308
Recava canal 3°	METRO LINEAL	207	219	240	252
Hechura de Sangrías	METRO LINEAL	235	249	272	286

VARIAS	UNIDAD				
Apertura Bolsa Campo	UNIDAD	12.31	13	14	15
Recuperacion Nylon Cuadrilla	PITA	35	37	41	43
Construccion puentes	HORA	5,673	6,013	6,576	6,904
Lavada y engrase de garruchas	TODAS	18,368	19,470	21,291	22,355
Engrase cables	TODOS	84,017	89,058	97,385	102,254
Aseo Empacadora	TODAS	62,958	66,735	72,975	76,624
Cargue y descargue de Cartón	UNIDAD	4.75	5	5.51	6
Botada encamellone Vastago	UNIDAD	23	24	27	27.99
Botada vástago cabeceras	UNIDAD	28	30	32	34
Botada de rechazo	CANASTA	70	74	81	85
Apertura Bolsa empaque	UNIDAD	11.68	12	14	14.22
Cargue pallets	UNIDAD	1,647	1,746	1,909	2,005
Cargue o descargue fertilizante	Bto/50K	135	143	156	164
Despunte sigatoka	HORA	2,761	2,927	3,200	3,360
Resiembra	MATA	484	513	561	589
Resiembra Cabeza de Toro	MATA	2,000	2,120	2,318	2,434
Chapeo de maleza	HORA	2,761	2,927	3,200	3,360
Corte boleja	RACIMO	304	322	352	370
Garrucha Boleja	RACIMO	133	141	154	162
Bajada y arrumada de Boleja	RACIMO	44	47	51	54
Pegada de cajas	CAJA COMPLETA	34.34	36	40	42
Mantenimiento cables	HORA	3,829	4,059	4,438	4,660
Basico convencional	HORA	2,761	2,927	3,200	3,360