

00001806

Apartadó, 17 de noviembre de 2017

22 NOV 2017

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

MEMORANDO

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

De: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Deposito de Convención Colectiva

Estimada doctora Martha,


De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, celebrado entre las razones sociales Bananera la Florida S.A.S. (Finca Represa), Bananera la Florida S.A.S.(Finca Claudia Sofia), Bananera la Florida S.A.S.(Fincas Florida y Petra), Cultivos Rancho Alegre S.A.S. (Finca Rancho Alegre), Cultivos Rancho Alegre S.A.S. (Fincas Margarita y Palomas), Cultivos Rancho Alegre S.A.S. (Finca Raices), Cultivos Tropicana S.A.S.(Finca Bananal), Cultivos Rancho Alegre S.A.S. (Finca Sultana), Cultivos Rancho Alegre S.A.S. (Finca Ceiba), Inveragro el Almendro S.A.S (Finca Mateguadua), Inveragro el Almendro S.A.S (Finca el Casco), Inveragro el Almendro S.A.S (Delicias), Inveragro el Cambulo S.A.S (Fincas Revancha, Costa Rica, Providencia y Santa Marta), Inveragro las Acacias S.A.S (Finca Majagual), Inveragro las Acacias S.A.S (Fincas Santa Isabel y Carepa), Inveragro las Acacias S.A.S (Finca Acacias) y la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", realizado por el señor Camilo Andres Noreña Patiño, en calidad de apoderado.

Atentamente,


NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: seiscientos ochenta y un (681)
Elaboró: Nasly Mena
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

Cod: 19246

 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 045

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	14	12	2017	HORA	08:56 a. m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-------------

1

DEPOSITANTE

NOMBRE	ROY ALBERTO GOMEZ BARRIOS		
No. IDENTIFICACIÓN	98589773		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 47 C No 62B - 12 Rionegro Antioquia		
No TELEFONO	3135002707	Correo Electrónico	Royalberto2011@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO.

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SOCIEDAD AGROPECUARIA PRAGA S.A FINCA PRAGA					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2018 - 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	40	ÁMBITO DE APLICACIÓN		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios				

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

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

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

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

EREN MADRIGAL RIVERA

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA

ROY ALBERTO GOMEZ BARRIOS

(Nombre y firma)

El Depositante

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2017710500100000163
	Fecha	2017-12-29 09:45:24 am
Remitente	Sede	D. T. ANTIOQUIA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 400
		
COR08SI2017710500100000163		

513

Medellin, 03 FNF 2018

58- folios

Al responder por favor citar esté número de radicado

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

Asunto: Constancia de Deposito de Convención Colectiva

Cordial saludo,

CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Sociedad Agropecuaria Praga S.A. Finca Praga y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 045 del 08/09/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100000879 de la misma fecha.

2.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Sociedad Agropecuaria La Coruña S.A.S Finca Montecarlo y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 046 del 08/09/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100000880 de la misma fecha.

3.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Caldas y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios y Entes Descentralizados de Colombia "SINTRASEMA CENTRAL" número 093 del 18/10/2017, radicado bajo el número 11EE20177105001000003040 de la misma fecha.

4.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la empresa Bancolombia S.A. y las Organizaciones Sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios "UNEB" y Sindicato de Trabajadores de Bancolombia "SINTRABANCOL" Sindicato número 094

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EI201833210000000513		
	Fecha 2018-02-21 10:33:48 am		
Remitente	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES		
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	1
			
COR11EI201833210000000513			

del 26/10/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100003560 de la misma fecha.

5.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la empresa Cooperativa Consumo "TOMA DE POSESION" y la Organización Sindical Sindicato Nacional de las Empresas de Producción de Alimentos, Mercadeo y Ventas de Productos Alimenticios de Colombia "SINALTRACOP" número 095 del 10/11/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100004392 de la misma fecha.

ACTA EXTRA CONVENCIONAL

1.- Acta Extraconvencional aclaratoria entre Huawei Technologies Managed Services Colombia S.A.S. y la Organización sindical Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia "SINTRAEMSDES" Subdirectiva Medellín

Lo anterior para los fines pertinentes.


EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Anexo: Seis (6) expedientes

Transcriptor: EFREN M.

Elaboró: EFREN M.

 MinTRABAJO	No. Radicado 11EE2017710500100000879
	Fecha 2017-09-08 08:56:09 am
Remitente	AGROPECUARIA PRAGA S.A.
Destinatario	Sede D. T. ANTIOQUIA Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos 1	Folios 1
	
COR11EE2017710500100000879	

Medellin, 6 de Septiembre de 2017

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO OFICINA MEDELLIN
E.S.D.
La Ciudad

EFREIN

Respetados señores,

De la manera más atenta, se solicita sirvan inscribir la (s) Convención (es) Colectiva de Trabajo suscrita con los Trabajadores de la Sociedad AGROPECUARIA PRAGA S.A, Finca PRAGA; debidamente representados por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA –SINTRAINAGRO.

Para tal efecto, se adjuntan copias, cuantas son las partes y dos adicionales, esto es cuatro (4) copias; de cada texto convencional, debidamente firmado por quienes intervienen en el acto.

Cordialmente,

Agropecuaria- Praga s.a.
NIT. 800 118 901


JUAN FERNANDO GIRALDO
Gerente

CL 47

62 B 12

*Pionegro
Med*

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENCIA 2017-2019

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 íntegramente el conflicto colectivo de trabajo surgido con ocasión de la presentación del pliego de peticiones.

El Sindicato estuvo representado por los señores: JOSE GUILLERMO RIVERA ZAPATA, ADELA TORRES VALOY, DANIEL GUERRA OVIEDO, MEDARDO CUESTA, RAMON GRACIANO BRAN, JOSE LUIS FLORES PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, GILBERTO TORRES ESPITIA, EUSEBIO PALMERA B., BENJAMIN ROJAS C., JORGE ANDRES VARGAS, PEDRO PABLO BARBOSA, MANUEL PATIÑO PERDOMO, WILLIAM MOSQUERA, OMAR DE JESUS COGOLLO, JESUS ALGARIN JIMENEZ, URIEL ORTEGA QUIÑONES, NEVER ORTIZ PALACIO, OMAR CASARRUBIA, MANUEL RIVAS.

La empresa estuvo representada por los señores: JUAN ESTEBAN ALVAREZ, JAVIER RESTREPO GIRONA, LUIS CARLOS JARAMILLO, EFRAIN RODAS RAMIREZ, JORGE IVAN JIMENEZ, CARLOS MARIO BETANCUR, CLAUDIA ARGOTE ROMERO, CARLOS MARIO RESTREPO, LUIS ALFONSO BRAVO, JOSE FERNANDO JARAMILLO.

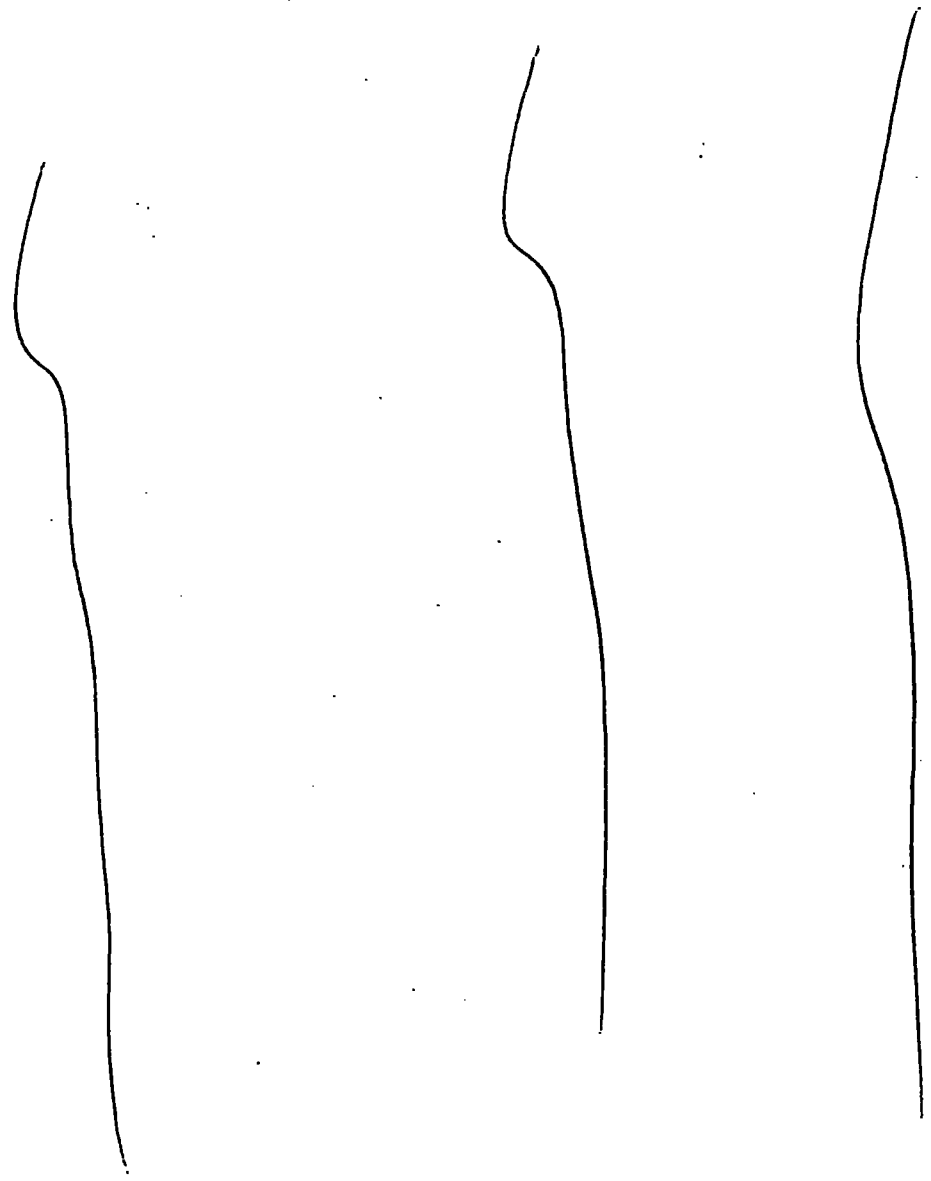
La presente convención colectiva de trabajo regula las relaciones entre **AGROPECUARIA PRAGA S.A.** Sus trabajadores representados legalmente por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria **SINTRAINAGRO- Finca PRAGA.** Convención que se consigna en las siguientes Cláusulas:

TEXTO PREÁMBULO

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

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral solo podrán intervenir de manera legítima las

**AGROPECUARIA PRAGA S.A.
FINCA PRAGA
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
PERIODO 2017-2019**



personas que suscriben el contrato de trabajo, y la Convención Colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.

- 2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes. En ningún caso se permitirá o propiciara practicas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la empresa y del sindicato que hagan parte del Comité Obrero-Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.
- 3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la Legislación Nacional.
- 4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforma a la constitución, la Ley y la presente convención.
- 5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
- 6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
- 7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
- 8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional tendientes a garantizar hasta donde sea razonablemente practico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentaran el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescrita por las Empresas o las autoridades del ramo.

9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá. ✓
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera. ✓
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato solo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencias y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral. ✓
12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores. ✓
13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social. ✓
14. Las partes ratifican su respecto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respecto por las diferencias individuales. ✓
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación. ✓
16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa. ✓
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo ✓

convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual. ✓

ASUNTOS SINDICALES

RECONOCIMIENTO SINDICAL

La empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica N° 02581 de 1975 otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentran afiliados en los términos de las leyes laborales Colombianas. Igualmente, la empresa reconoce a las Organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro. ✓

CAMPO DE APLICACIÓN

La presente convención Colectiva de trabajo beneficiara 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 concorra 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 aplicaran a los trabajadores beneficiarios de la misma, constituye el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y Sintrainagro. ✓

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 la cuota de beneficio convencional, según el caso. ✓

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

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.

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.

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. ✓

GARANTÍAS SINDICALES.

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

a) La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que de materialice en horas no laborables, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo. ✓

b) La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores y directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones. ✓

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

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

PARÁGRAFO TRES A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo (Para directivos en licencia no remunerada) corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL). ✓

PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES COOPERATIVOS

Para realización de eventos 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. ✓

HAS	Nº PERMISOS
0 - 60	26 días / año
61 - 80	29 días / año
81 - 100	35 días / año
101 - 140	40 días / año
MAS DE 141	42 días / año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por mas de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, caso en los cuales se podrán ausentar mas de dos trabajadores (2) de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número delegado 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 las respectivas Seccionales de Sintrainagro, con una antelación no inferior a ocho (8) días, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y 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. ✓

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. ✓

PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA

Para ser utilizados por los representantes de los trabajadores en el comité Obrero Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva del trabajo, las empresas concederán a Sintrainagro ✓

permisos por finca, no acumulables de una semana a otra de acuerdo al siguiente detalle ✓

HAS	NÚMERO DE PERMISOS
0 - 70	1 DIA POR SEMANA
MAS DE 70	2 DIAS POR SEMANA

La remuneración se efectuara, 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 trabajadores de la finca. ✓

PARAGRAFO 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. ✓

PARAGRAFO DOS: la finca concederá viáticos para la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdos convencionales, equivalentes a un valor de \$ 21.382,49 pactado para el primer año. Los cuales se incrementara de acuerdo al IPC obrero estipulado por el DANE para el segundo año. ✓

PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS: ✓

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

1) Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva ✓

Convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos generales de la convención 2015 - 2017. 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 2013-2015. ✓

DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS ✓

La empresa realizara a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos: ✓

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

b) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforma a los estatutos del sindicato. ✓

c) El valor de las multas que imponga el sindicato con sus estatutos.

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

PARAGRAFO 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 precederá de la siguiente forma: ✓

Dentro de (5) días hábiles siguientes al descuento efectuado, el sindicato realizara el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestara merito 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, mas el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurrido (5) días hábiles siguientes aquel en que efectuó el descuento al trabajador. ✓

PARAGRAFO DOS: La empresa efectuara 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 el trabajador, aportes y deducciones para el fondo de empleados debidamente constituidos al que el trabajador se encuentre afiliado, prestamos de calamidad domestica, ✓

préstamos otorgados por el fondo de vivencia y consumos de casino o alimentación.

PARAGRAFO TRES: La empresa realizara, 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, asegurando la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que no se superen los niveles razonables e 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.

AUXILIO A SINTRAINAGRO

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

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

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

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

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

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

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

COMITÉ OBRERO PATRONAL INTEGRACION COMITÉ OBRERO PATRONAL

En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación de determinan:

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 estuvieran reemplazando al principal.

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

FUNCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.

2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.

3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en 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.

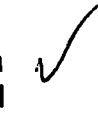
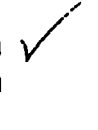
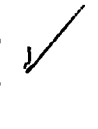
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que haga las empresas.

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.

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

PARAGRAFO DOS: Las decisiones para administrar la empresa y que obligan a todos los trabajadores, serán siempre tomadas libremente por el gerente, el administrador y los demás representantes de la empresa, obviamente,



respetando la convención colectiva de trabajo, el reglamento interno de Trabajo y la legislación Laboral. ✓

PARAGRAFO TRES: En el momento en que la empresa cite a eventos a los miembros del comité obrero, estos no serán comprendidos ni sumados como permiso sindical para el comité obrero patronal. ✓

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 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 consignaran por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de un parte y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por (1) un abogado designado por el Sindicato y/o por (2) dos representantes del Sindicato, que pueden ser los miembro del Comité Obrero, cuando estos hicieran uso de este derecho, de otra parte, Con Todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicaran 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 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. ✓

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

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

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

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

15. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la ✓

comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva. ✓

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

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

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

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

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

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

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

DESPIDO DE UN TRABAJADOR SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA.

Quando la empresa tome la decisión de despedir un trabajador sin que medie justa causa, esto es, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 8o del Decreto 2351 de 1.965, de hacerse efectivo el despido, el comité obrero podrá pedir reposición de la decisión, ante quien la tomó, o de recurrir en apelación ante el superior jerárquico de este. Lo anterior para evitar que se violen los derechos sindicales y civiles. ✓

Quando el trabajador interpone uno cualquiera de estos dos (2) recursos, el comité obrero deberá sustentar su petición. ✓

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

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

TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL

La empresa pagará en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a cincuenta (50) días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios. Si tuviere más de (1) un año de servicios, pagará la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el periodo entre (2) dos meses y (1) un año de servicios. ✓

TABLA DE INDEMNIZATORIA ESPECIAL

Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del comité obrero, se le pagará una indemnización de cincuenta y tres (53) días para aquellos trabajadores del comité con una vinculación de dos (2) meses a un (1) año de servicios. A partir del segundo año se aplicará la tabla que se ✓

consagra en el C.S.T. Es decir, sumado a lo pagado por el periodo comprendido de dos (2) meses a un año.

DISPOSICIONES SOBRE ADMINISTRACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

SISTEMA DE CONTRATACION: Para las actividades normales o permanentes de la empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a termino indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, Licencias en incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la Legislación laboral.

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO 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.

Quando 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.

Quando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio de 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. ✓

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

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

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

PARAGRAFO QUINTO: 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. ✓

JORNADA ESPECIAL: Conviene a las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. ✓

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecido en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare (n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional. ✓

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido. ✓ 

disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, mas no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativas previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (ley Maria); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieren sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador (a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputaran al cumplimiento del numero mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo, Nos e imputaran al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

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

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

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retardatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sea discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriere, informará a la respectiva Subdirectiva del Sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

PARÁGRAFO CUARTO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la empresa a si lo requieran, se podrán destinar

trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores diferentes a las labores culturales básicas, es decir " embolse –(identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palin o desmache tradicional" "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que estas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardado la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, ejecución de labores diarias y fertilización. No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencia, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARAGRAFO QUINTO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que estas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo, La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador (a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero – Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

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

a) Cuando se programe un embarque en día subsiguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban

reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores en jornada vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.

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

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

SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL

Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

a) Para la realización de las labores de "construcción y mantenimiento de canales con pala" "la recolección de nylon y plástico y siembras nuevas de lotes anexos a la finca" las empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto de la ejecución de obra o la presentación 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, riesgos profesionales y pensiones, así como el ingreso mínimo legal durante el tiempo que se encuentre presentando el servicio.

b) Para las labores de riesgo y renovación de plantación, las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo.

NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO

No podrá exigirse 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, vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano. ✓

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

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

PARÁGRAFO 2: Sintrainagro y los empresarios bananeros por parte de AUGURA, 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. ✓

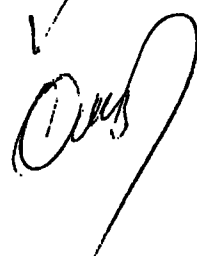
PARÁGRAFO 3: De la misma manera las empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores. ✓

PARÁGRAFO 4: 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, las empresas contratarán al menos una (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 5: Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores. ✓

APLICACIÓN AL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DEL 1990

En aplicación del artículo de la ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgaran dos (2) horas de jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación



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



Las empresas concertaran periódicamente con la Comisión Obrera Patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades que trata el artículo 21 de la ley 50 de 1990 se realizaran preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción, para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta la propuesta planteada por SINTRAINAGRO, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la ley y el derecho 1129 de 1991 y utilizando instalaciones adecuadas.



PARÁGRAFO UNO: 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.



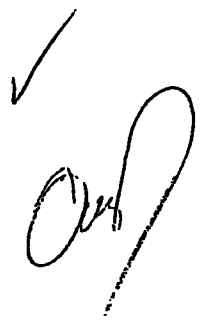
PARÁGRAFO DOS: El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean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



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



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



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

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

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en este todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana (semana de no pago o semana pobre). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base al salario promedio devengado por el trabajador.

PAGO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas debito utilizadas en el pago de la nomina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo (4) transacciones mensuales sin que ello implique cargos o costos al trabajador. Cuando el medio de pago consista en tarjetas debito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuara un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se hubiera prestado o este procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario. Cuando el pago de nomina se efectuó mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, este deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

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.

PARAGRAFO 1 Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiona ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá , para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

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 termo con una capacidad de cuatro litros 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.

SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de

riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria. ✓

JORNADA DE TRABAJO

La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente convención colectiva de trabajo una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa así: Lunes a Jueves diez (10) horas diarias y el Viernes ocho (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho ó diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación. ✓

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

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

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

PARAGRAFO CUATRO: Para efectos de remunerar, las incapacidades, los permisos remunerados y los días festivos se tendrán en cuenta la jornada establecida para el día en que estos hechos ocurran, es decir, la remuneración será por diez horas o por ocho horas de acuerdo al día de ocurrencia, con el promedio legal o convencional establecido. ✓

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el código sustantivo del trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso. ✓

FORMAS DE REMUNERACION

Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas ✓

establecidas en la Legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro. ✓

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

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

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

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

PARAGRAFO DOS: 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. ✓

PARAGRAFO TRES: La remuneración de trabajo de horas extras se hará aplicando los recargos previstos en el código sustantivo de trabajo. ✓

PARAGRAFO CUATRO: La remuneración en la empresa se entenderá referida al trabajo realizado durante la jornada ordinaria diurna contemplada en el código sustantivo del trabajo. El trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la ley. ✓

DETERMINACIÓN DE LAS LABORALES QUE POR SU EJECUCION SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA:

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

A: PLANTACION: Amarre, Reamare, Embolse, Deshoje, Protección de Fruta: (desvío de puyones y racimos), Desflore en el campo (cuando la empresa lo requiera), Desmanché Fumigación de maleza en plantaciones de banano y Aplicación de Fertilizante. ✓

PRESICIONES 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 pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$14,92 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 palin.

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 PRIMERO: 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.

ACUERDOS SOBRE CREACIÓN DE LABORES NUEVAS

1. **Eliminación de todos los dedos laterales.** Unidad por hectárea con un precio pactado de \$ 1010,62 para sumarle al desflore.

Cuando se realiza en 3 ò menos manos no se paga.

2. **Embolse con nudo.** Unidad por hectárea con un precio pactado \$128,32 se le anexa al embolse incrementando el precio en este valor.

3. **Fertilización Líquida:** Unidad por hectárea con un precio pactado de \$23.504,06
Rendimiento 2.5 Hectáreas.

4. **Fertilización Orgánica:** Unidad Kilo \$23,49 rendimiento 2.100 kgrs.

5. **Compost – Aplicación:** Unidad Kilo \$16,41 rendimiento 3.500 kgrs.

Labores involucradas en la elaboración de Compost, promedio embarque.

Cajas Tres libras y otros embarques especiales según definición. Estableciendo una diferencia porcentual del 18% entre la caja pallet izada común que se irán ajustando a este porcentaje según procedimiento anexo. La definición de caja especial se le anexa a este acuerdo.

6. 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 \$115.500/hectárea neta.

7. 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. ✓

8. 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. ✓

9. 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: \$53,55 por planta.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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 empaclar 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.

CREACIÓN DE LABORES NUEVAS – VIGENCIA 2011 - 2013

	DESCRIPCION DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
1	Aseo de polea, excluida del aseo empacadora	Salario básico convencional
2	Estanquilla para amarre siembra nueva (doble surco)	Salario básico convencional
3	Lavada de guantelete	Salario básico convencional
4	Arranque de Maleza	Salario básico convencional
5	Prensada de bolsas	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora.
6	Pre – aseo diario	Salario básico convencional
7	Molida de rechazo y vástago con maquina	Promedio de embarque
9	Picada manual de rechazo y vástago	Promedio de embarque

1 0	Encostalada o regada de corona	Salario básico convencional	✓
1 1	Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semilla se paga al básico y donde ya este pactado se respecta	✓
1 3	Fumigación Foliar	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial	✓
1 5	Lavada planta recirculación	Al salario básico convencional y se respecta lo que ya se haya pactado	✓
1 7	Elaboración o producción bio compost	Promedio embarque para compositores internos y estudio para los otros	✓
1 8	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado	✓

SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS.- La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales con forme 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 UNO: – AREA NETA DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructuras como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cable vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención.

PARÁGRAFO DOS: -MODIFICACIÓN DE LAS AREAS: 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 campamentos, carreteras, Etc., Deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

Dadas las manifiestas inquietudes planteadas por el sindicato en la forma en que han sido medidas las fincas, la comisión de los empresarios trajeron, un representante de la firma SADEC, que procedió a explicar todos los aspectos técnicos que rodean 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.

MEDIDAS DE LOS LOTES FINCA PRAGA

LOTE	AREA NETA
1	2.250
2	2.240
3	2.260
4	2.660
5	2.430
6	2.380
7	2.030
8	2.460
9	2.170
10	1.700
11	2.190
12	1.800
13	1.730
14	1.960
15	2.630
16	4.200
17	2490
18	3.170
19	3.630
TOTAL LOTES	TOTAL METROS 46.380

MEDIDAS DE CANALES FINCA PRAGA

CANALES PRIMARIOS

CANAL	LONGITUD
1	1.212
2	284
3	634
TOTAL METROS	2.130

CANALES SECUNDARIOS

CANALES	LONGITUD
4	125
5	179
6	368
7	356

8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

396
248
257
218
234
236
208
196
240
244
151.50
202
245
130
197
105
140
211
281



TOTAL METROS 5.161.50

CANALES TERCIARIOS

27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57

CANAL

LONGITUD

118
38
75
24
48
58
58
80
70
12
53
21
58
52
50
45
42
79
159
51
106
100
52
52
94
100
62
58
83
83
90



58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111

52
 50
 45
 130
 48
 20
 68
 70
 46
 46
 74
 50
 51
 44
 50
 54
 77
 60
 75
 57
 72
 80
 95
 435
 60
 54
 66
 73
 65
 60
 45
 113
 95
 34
 55
 30
 43
 55
 130
 40
 60
 40
 54
 247
 70
 37
 32
 38
 78
 130
 55
 89
 197
 38



Handwritten signature

112	33	✓
113	70	
114	105	
115	63	
116	44	
117	41	
118	24	
119	36	
120	48	
121	50	
122	140	✓
123	50	
124	44	
125	65	
126	41	
127	85	
128	67	
129	80	
130	38	
131	952	
METROS 8.085	TOTAL	

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 esta a la comisión de veeduría convencional para que evalúe el reclamo presentado. ✓

PARAGRAFO: Las partes acuerdan modificar la redacción y forma de pago de labor "botada de rechazo" así: ✓

1) En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo. ✓

2) En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: ✓

Quando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejeros o rehaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: ✓

a) cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el 30% del valor pactado convencionalmente para dicha labor. ✓

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

c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres días se pagará el 75% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento 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.

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

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

b) Para las fincas cuya área sea superior a 100 Has e inferior a 200 Has, se utilizarán dos personas para que realicen esta labor.

c) Para las fincas cuya área sea superior a 200 Has, se utilizará 3 personas para que realicen esta labor.

d) En los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en este 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 8 o 10 horas.

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

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

PARAGRAFO UNO: Las Labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCION DE DRENAJES (CANALES):

Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recabas, roturas, ampliaciones y demás. ✓

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

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

Amarre, una vuelta semanal.

Reamarre, una vuelta catorcenal.

Deshoje, una vuelta semanal.

Protección de fruta: (Comprende el desvío de puyón y el desvío de racimo), una vuelta semanal. ✓

Embose, una vuelta semanal (presente).

Embose, dos vueltas semanales (prematuro).

Desflore en el campo, dos vueltas semanales (potestativo de la empresa).

Ortodoncia, dos vueltas semanales potestativas de la empresa. ✓

Fumigación de malezas, ciclos cada cuatro semanas para herbicidas de contacto como gramoxone. Ciclos cada ocho semanas para herbicidas sistémicos como Roundup. ✓

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

Chapeo y limpia de canales primarios, secundarios y terciarios, cada ocho semanas libres. ✓

Desmache, ciclo cada ocho semanas.

Fertilización, bulto de cincuenta kilogramos; según programación o proporcional al peso del bulto de abono. ✓

PARAGRAFO UNO: PAGO DE ATRASOS:

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

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado. ✓

Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado. ✓

Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado. ✓

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

Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extra temporáneamente. ✓

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

PARAGRAFO DOS: Cuando los atrasos de estas labores sea imputables a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor. ✓

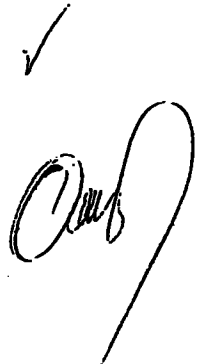
MANUAL TECNICO: Las labores se realizaran de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. ✓

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

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

ARTICULO

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



PARAGRAFO: A juicio de la empresa, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes u de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación. Cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos.

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

RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN.

Por la jornada ordinaria laboral diaria, de ocho (8) horas distribuidas como se establece en la presente convención colectiva de trabajo, todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo o de protección de veintiún mil quinientos veintitrés pesos (26.892,80) por el primer año de vigencia de la convención, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

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

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 en los el salario básico convencional, en los salarios a destajo y en las prestaciones extralegales expresadas en sumas de dinero empezará a aplicarse a partir del día 08 de Agosto de 2017.

Aplicación del incremento salarial al contrato de caja integral exportada

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada-20 Kilos- sea igual o inferior a mil doscientos cincuenta pesos (\$1.250), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicaran de manera lineal. ✓

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

ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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. ✓

PRESTACIONES EXTRALEGALES

INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES: cada una de las empresas comprometidas en la presente negociación conservara 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 incrementaran 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. ✓

PRIMA DE VACACIONES:

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la convención colectiva de trabajo, una prima de vacaciones de ciento veintidós mil doscientos doce pesos (\$152.621,16) para ✓

el primer año de vigencia de la convención se incrementará en un porcentaje igual al (I.P.C)

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.

PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de Diciembre les dará un aguinaldo de ciento veintidós mil doscientos doce pesos (\$152.621,16), para el primer año y para el segundo año de vigencia de la presente convención que rija a partir del 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará un porcentaje igual al (I.P.C).

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

AUXILIO DE MATRIMONIO:

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio de (\$163.836,53) para el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año de vigencia de la presente convención que rige a entre 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará un porcentaje igual I.P.C

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

AUXILIO DE MATERNIDAD:

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de ciento treinta y tres mil ciento ochenta pesos (\$166.318,89) para el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año de

vigencia de la presente convención que rija entre 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019 se incrementará por variación por Índice de Precios al consumidor (I.P.C).

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

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

PARAGRAFO 1: No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en la normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo (a) del (de la) trabajador; por tanto, el (la) trabajador (a) solo tendrá derecho a reclamar aquel de estos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional por nacimiento de hijo(a) o las licencias de maternidad o paternidad, según el caso, no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

PERMISO POR MATERNIDAD:

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la administración de la finca, se concederá permiso remunerado de tres días calendario, cuando el hecho suceda en la zona de Urabá. En caso de ocurrir fuera, el permiso se extiende hasta un plazo máximo de 6 días calendario. Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitará anticipadamente por escrito a la administración de la finca, este permiso no será remunerado.

PARÁGRAFO DOS: REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDAD

Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

AUXILIO MUERTE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la finca, que conviva con este y dependa económicamente de él, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de doscientos treinta y un mil

setecientos setenta y cuatro pesos (\$ 289.445,75) Y para el primer año de vigencia de la convención y el segundo año de vigencia de la presente convención que rija entre 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará por variación por Índice de Precios al consumidor (I.P.C).

Se entiende como familiares del trabajador en línea directa: Esposa o compañera permanente, padres, hijos y hermanos menores. Estos últimos deben depender económicamente del trabajador y estar inscritos como tal ante la empresa. En caso de existir dos o más familiares laborando en la empresa, el auxilio se le dará únicamente a uno solo de ellos.

La empresa exigirá para el pago de este auxilio que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo. La empresa para el reconocimiento de este auxilio no exigirá que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica.

PARAGRAFO UNO: REMUNERACION POR PERMISO EN ESTE EVENTO

Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año. Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la empresa reconocerá hasta cuatro días calendarios de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios la empresa reconocerá hasta ocho días de permiso remunerado; Si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicará por escrito al representante de la empresa administrador o coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada. Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presenta a la finca por motivos de fuerza mayor demostrada, la empresa lo esperará quince días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la empresa podrá reemplazarlo. Los 15 días de espera no serán remunerados.

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

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

AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del seguro de vida, (siempre y cuando este todavía no haya sido asumido por el I.S.S), de los gastos del entierro, en cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, reconocerá un auxilio adicional de (\$808.810) para el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año de vigencia de la presente convención que rige entre 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará por variación por Índice de Precios al consumidor (I.P.C).

Este auxilio se pagará así:

1. Trabajador casado o con compañera permanente:

- a) Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.
- b) Padre o Madre, debidamente inscritos ante la empresa.
- c) Hijos debidamente inscritos ante la empresa.

2. Trabajador soltero:

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

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

AUXILIO DE TRANSPORTE:

La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con un valor igual a lo estipulado por la ley y proporcional a los días realmente laborados. Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de la ley.

Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores, desde las cabeceras de los municipios o de los corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán 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 éste fin.

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

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO TRES: Cuando el empleador no suministre transportes a sus trabajadores, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o de salida, y las fincas se encuentren retiradas de los cascos

urbanos o corregimientos; el sindicato buscará con los empleadores, la metodología para el suministro de transporte

NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE:

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

AUXILIO DE CASINO

La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial, (\$30.805,53), mensualmente y por la vigencia de la convención colectiva, queda entendido que el manejo del casino se dará por personas particulares, los que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa.

AUXILIO DE EDUCACION:

La empresa, a partir de la firma de la presente convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, así:

Para estudiantes de Primaria: (\$40.237,79) para el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año del 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementara en un porcentaje igual al I.P.C

Para estudiantes de secundaria: (\$51.208,6) para el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año de vigencia de la presente convención que rija a partir del 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará en un porcentaje igual al (I.P.C).

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

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

AUXILIO DE ANTEOJOS:

La empresa dará un auxilio por el primer año de vigencia de la convención de (\$48.328,98), y para el segundo año de vigencia de la presente convención que rija a partir del 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará por variación por Índice de Precios al consumidor (I.P.C).

AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN:

La empresa dará a los representantes del sindicato la cantidad de. (\$1.333.752) por el primer año de vigencia de la presente convención, y para el segundo año de vigencia de la presente convención que rija a partir del 01 de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, se incrementará por variación por Índice de Precios al consumidor (I.P.C), para obreros a nivel nacional, certificado por el DANE

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

AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.

La empresa pagara como auxilio de arrendamiento la suma de (\$55.635,96) para el primer año de convención, y para el segundo año de 01 de Julio de 2016 y el 30 de Junio de 2017, se incrementara en un porcentaje igual al I.P.C.

Para la cancelación de este auxilio el trabajador deberá presentar los papales concernientes para tal fin (contratos de arrendamiento autenticado y verificado previamente por la empresa, declaración extra juicio del arrendador, dirección exacta del inmueble). A aquellos trabajadores que no se le suministren alojamientos campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se le haya hecho préstamo para compra o mejora de esta, retiro parcial de cesantías. Que sea casado o compañera permanente debidamente inscrita ante la empresa.

Si se llega a comprobar 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, solo se pagara un auxilio. ✓

PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

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

A. Cuando el trabajador cumpla cuatro (4) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de (\$27.696). ✓

B. Cuando el trabajador cumpla ocho (8) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de (\$38.339). ✓

C. Cuando el trabajador cumpla doce (12) años continuos de servicios en la empresa se le pagará por una sola vez la suma de (\$57.699). ✓

D. Cuando el trabajador cumpla dieciséis (16) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de (\$76.933) ✓

E. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos de servicio en la empresa se le pagará una sola vez la suma de (\$96.166). ✓

ASUNTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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. ✓

EXÁMENES MEDICOS 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. ✓

PARAGRAFO CINCO: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a Salud Ocupacional; a sí como a acatar las de COPASO o Vigías de Salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el Reglamento de Salud Ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca. ✓

PARAGRAFO SEIS: Las empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO. ✓

PARAGRAFO SIETE: Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, busquen los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de esta, en los términos establecidos en la ley. ✓

FUMIGACIONES AEREAS: Sin perjuicios de otros acuerdos vigentes con sintrainagro, en ningún caso los trabajadores que laboran en plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la siegaloka negra. La empresa adoptara un sistema de fumigación programado. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizaran a la empacadora. Cuando se incide la fumigación aérea. ✓

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

PARAGRAFO DOS: A partir de la vigencia de los acuerdos generales que resuelva la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, ✓

encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputara a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas. ✓

COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución #02013 de 1.986, en la empresa operará un comité de higiene y seguridad industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el comité obrero patronal. ✓

PARAGRAFO UNO: En el evento en que un trabajador hiciere parte del comité de higiene y seguridad industrial y del comité obrero patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del comité de higiene. ✓

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

AFILIACION DE LOS TRABAJADORES AL I.S.S.

La no entrega de los documentos necesarios para realizar la afiliación al Instituto o la renuencia del trabajador a firmar el registro de inscripción a esta institución, liberan al empleador de la presentación del servicio de salud. ✓

Los trabajadores serán afiliados a todos los riesgos donde el I.S.S. haya hecho cobertura de estos. En la medida en que el I.S.S. amplíe la cobertura de otros riesgos, los trabajadores serán afiliados a estas nuevas coberturas. ✓

PARAGRAFO UNO: Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación al I.S.S. o se niegue a firmar el registro de inscripción a esta institución será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecidas en la convención colectiva de trabajo que se firma. ✓

CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MEDICO

Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta ✓

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PAGO DE INCAPACIDADES

FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los comités de Obreros – Patronales, se impulsara acciones para que las entidades de seguridad social que administren los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen tramites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL: Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagaran conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se haga exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalarias sea más desfavorable a lo establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo a lo que tuvo pactado en estas y que se denomino "sistemas de eventos" El trabajador endosara el certificado de incapacidad de le empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

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: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios

económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.- ✓

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

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

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 del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.- ✓

PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL. ✓

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

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

PARAGRAFO UNO: La empresa, bajo el extendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal es la de ser un agente de la A.R.L O de la E. P.S., pagara los auxilios económicos por incapacidad temporal de sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P O E.P.S.

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

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

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

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



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

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

1. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2011, los empresarios bananeros, a través de la Asociación de Bananeros de Colombia –AUGURA-, se comprometen a contratar los servicios de una entidad independiente que se encargará de efectuar una auditoría a las condiciones en que se sucede prestación de servicios por parte de las EPS y/o las ARP presentes en la zona de Urabá, con el fin de sustentar las inconformidades manifestadas a tales entidades.

SINTRAINAGRO le prestará a dicha entidad toda la colaboración necesaria para la elaboración del informe de auditoría.

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (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.

3. **TRASLADO:** 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 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 dieciocho 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 del Comité Tripartito de Seguridad Social, 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.

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.

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. ✓

ACUERDO TEMPORAL Y EXTRA CONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES- Acuerdan las partes que durante el primer año de vigencia de la convención colectiva (2017-2019) se desarrollará un programa piloto para el monitoreo y gestión de los casos prioritarios de trabajadores con incapacidades prolongadas de cualquier origen; calificaciones de origen o de pérdida de capacidad laboral; controversias sobre fecha de estructuración de la incapacidad permanente parcial o invalidez y trabajadores reubicados anticipadamente. Para el desarrollo de este programa piloto se contratarán por el mismo término del programa piloto (1 año) los servicios de un proveedor de servicios de salud, persona natural, especializado en medicina del trabajo, que se encargará de acompañar el levantamiento de la información de los casos objeto de la intervención, la priorización de los mismos y el acompañamiento y soporte técnico de las reclamaciones e intervenciones ante las entidades administradoras del sistema de seguridad social (EPS's, ARL's y AFP's), las comisiones laborales de las EPS's y ARL's y las Juntas Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez. La selección del proveedor se concertará entre Augura y Sintrainagro. El costo de estos servicios serán asumidos por los productores bananeros como un proyecto especial de Augura y Sintrainagro. ✓

PARÁGRAFO: El presente acuerdo, como quiera que hace referencia a un programa piloto y de duración inferior a la vigencia convencional, no hará parte del texto de las convenciones colectivas que resulten de los presentes Acuerdos Generales. ✓

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. ✓

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. ✓

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.

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

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

REUBICACIÓN

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

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

FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES

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

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

los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que le remita la Junta Paritaria de Vivienda de la comercializadora.

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN GENERAL 2º: Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de

vivienda hasta 45 SMLMV. b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

DISPOSICION GENERAL 3°: Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

CONSTITUCION DE LA JUNTA PARITARIA SOCIAL.

Se constituye una junta paritaria por comercializadora, integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes por los productores a portantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes en el Comité Paritario de Vivienda.

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

COMITE PARITARIO DE VIVIENDA

Se mantienen los actuales comités paritarios de vivienda previstos en las actuales convenciones colectivas que se están negociando.

COMITÉ PARITARIO ESPECIAL:

Los empresarios bananeros y Sintrainagro integrarán una comisión paritaria, compuesta por dos miembros en representación de la junta de cada uno de los fondos paritarios de vivienda por compañía comercializadora, la cual estará encargada de elaborar un estudio a cerca de la conveniencia o no de constituir fondos paritarios de vivienda, con personería jurídica, en cada comercializadora, para que con base en ellas las partes acuerden las decisiones que correspondan.

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

CASOS DE CALAMIDAD DOMESTICA:

a.) Muerte de los padres, hijos, hermanos menores de edad que dependan económica mente de él, debidamente inscritos ante la administración de la finca.

b.) Muerte de la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa.

c.) Aborto no provocado sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador oportunamente inscrita ante la administración de la finca.

d.) Aquellos que afecta en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, tales como robo o perdidas comprobadas.

e.) La necesidad del trabajador de recursos económicos para atender, asistencia médica, quirúrgica o hospitalaria de sus familiares, considerándose como tales a su esposa o compañera permanente, hijos que dependan económicamente de él, padre o madre hermanos menores de edad que tengan igual dependencia.

FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de \$2.169.504 por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

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

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

DISPOSICIÓN GENERAL 2°: En el evento que por disposición de la A.R.L. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, ó atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones medicas 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

FONDO DE CALIDAD DOMESTICA – INCREMENTO

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo el fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad domestica se incrementara, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial. ✓

EDUCACIÓN, RECREACION Y CULTURA

FONDO 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 1: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO 2: 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. ✓

CAPACITACION, DESARROLLO Y FORMACION 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 la el sector bananero el **MODELO DE FORMACION POR COMPETENCIA 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, formara y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas. ✓

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

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

RECREACION Y CULTURA:

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

PARAGRAFO: La coordinación de las actividades de que se trata correrá a cargo de Augura y Sintrainagro.

REQUISITOS PARA OBTENER EL PRESTAMO

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

ADICION A REGLAMENTACION: Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las solicitudes de préstamo por calamidad domestica, las actuales reglamentaciones existentes serán adicionadas con el siguiente párrafo: ✓

PARAGRAFO UNO: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad domestica, la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada. ✓

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

- a) Si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso. ✓

b) Si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (8) días hábiles siguientes al desembolso. ✓

PARAGRAFO DOS: Constituye falta grave:

a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito. ✓

b) La obtención fraudulenta del crédito.

c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

CANASTA FAMILIAR DE URABA.

Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura y Sintrainagro gestionara por una sola vez los recursos necesarios, entre los cuatro municipios de eje bananero de Uraba, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias fiscales de 2009 y 2010, 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 municipios de la zona bananera de Uraba. ✓

En caso de que se presente algún faltante después de obtener las partidas requeridas para el estudio, sintrainagro consiguiera 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 contrátales a obtener la financiación del citado estudio a través y con recursos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). ✓

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

PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS: Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales ✓

el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado ó no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.



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.



ASEO EMPACADORA: Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo 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.



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.



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.



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 buscaran dirimirlas y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.



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



LIBRETA MILITAR

No se exigirá la 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 incumplido con la obligación de definir su situación militar y por tanto cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentara su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación. ✓

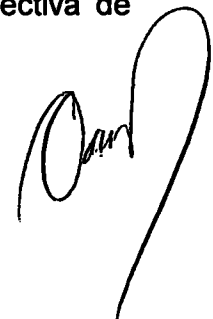
DERECHO A LA INFORMACIÓN

En el mes de mayo de cada año AUGURA y SINTRAINAGRO convocaran un foro donde se analice con SINTRAINAGRO y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Uraba en general y de la actividad bananera en particular. ✓

En el mes de noviembre de cada año Augura y Sintrainagro convocaran una reunión con la junta directiva nacional de Sintrainagro y los presidentes de las sub – directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas. ✓

PARAGRAFO UNO: Augura entregara a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientas (3500) cartillas ilustradas de los acuerdos generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados. ✓

PARAGRAFO DOS: Acuerdo Transitorio: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las empresas concederá a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputara al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Este acuerdo solo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que urja de esta negociación (2013-2015) ✓



MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO

A partir de la finca de la convención colectiva de trabajo las empresas y Sintrainagro adelantaran gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, tendientes a que se intensifiquen los recursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

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

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

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

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

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(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. ✓

AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACION (2015-2017)

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

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

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

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

PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:

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

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

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.- ✓

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.

PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.

JAVIER FRANCISCO RESTREPO .

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR

EFRAÍN RODAS RAMÍREZ
TIRADO

CARLOS MARIO BETANCUR

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 JESUS COGOLLO G.

JORGE ANDRES VARGAS BUENO

BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO


DANIEL GUERRA OVIEDO

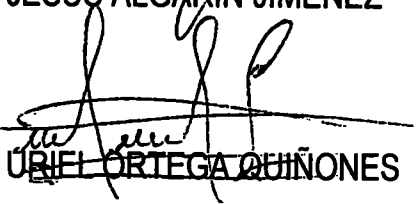
JOSÉ LUIS FLORES PAJARO

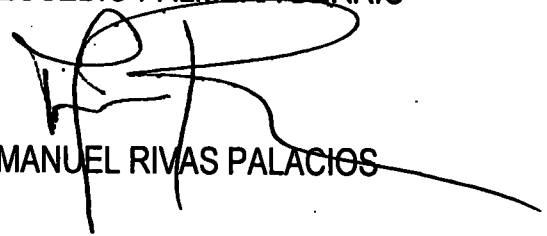
ESTEBAN GULFO ROMERO


OMAR CASARRUBIA BARBAS


JESÚS ALGARÍN JIMENEZ

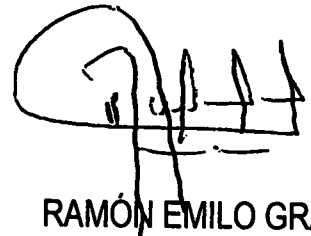
EUSEBIO PALMERA BERRIO


URIEL ORTEGA QUIÑONES


MANUEL RIVAS PALACIOS

NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO

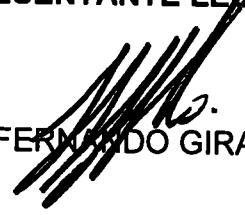


GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

REPRESENTANTE LEGAL AGROPECUARIA PRAGA S.A


JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO

OK

Grupo 1 EMPAQUE	ESCALA	PRECIO ACTUAL	INCREMENTO	PRECIO NUEVO
GRANEL O PALET	1	1425,01	5,00%	1496,26
EXPORTADA	2	1431,99	5,00%	1503,59
	3	1440,64	5,00%	1512,68
CAJA IN. ESPECIAL 20 KL	1	1915,96	0,80%	1931,29
GRANEL O PALET CONSUMER BAG	2	1924,68	0,80%	1940,08
EXPORTADA	3	1936,45	0,80%	1951,95
CAJA COINDEX ESPECIAL	1	1550,03	5,00%	1627,53
CAJA MERCADO NACIONAL	1	784,21	5,00%	823,42
CAJA ESPECIAL BUMPER		1681,67	5,00%	1765,75

GRUPO 2 BASICAS				
AMARRE	1	6195,83	5%	6505,63
	2	6229,35	5%	6540,82
	3	6272,27	5%	6585,88

REAMARRE	1	1630,00	5%	1711,50
EMBOLSE	1	4886,97	5%	5131,32
hectareas neta	2	4919,02	5%	5164,97
2 vueltas por semana	3	4983,22	5%	5232,38

DESMACHE	1	51882,73	5%	54476,87
hectareas neta por ciclo 1X7 LIBRES 1X	2	51100,20	5%	53655,21
	3	52392,18	5%	55011,78

FERTILIZACION QUIMICA	1	4647,72	5%	4880,10
Bulto aplicado de 50kg o proporcional, incluye mezcla, sacada bodega transporte acampo, golpeada de abono y devolución de empaque o sobrante.				
* Incremento en concordancia con los acuerdos 2002-2004				

DESHOJE 1 VUELTA				
hecatarea neta 1 vuelta por semana	1	3326,27	5%	3492,59
	2	3345,32	5%	3512,59
	3	3364,37	5%	3532,59
DESHOJE 2VUELTA	1	1597,92	5%	1677,81
Hectarea neta	2	1608,11	5%	1688,51
1 vuelta por semana en verano según progr	3	1618,37	5%	1699,29

PROTECCION DE LA FRUTA	1	3157,59	5%	3315,47
	2	3170,00	5%	3328,50
	3	3181,96	5%	3341,06

DESFLORE : Ha neta, 2 vueltas por s	1	1694,90	5%	1779,64
FUMIGACION SISTEMICO	1	11085,34	5%	11639,61
	2	11125,27	5%	11681,53
	3	11265,97	5%	11829,27

JK

FUMIGACION CONTACTO	1	11085,34	5%	11639,61
hectarea neta por ciclo 1x4 semana	2	11125,27	5%	11681,53
libres o 1x5 semanas corrientes	3	11265,97	5%	11829,27
de realizacion o de intervalo entre				
ciclos				
MTT DRENAJES				
LIMPIA CANAL 1RIO		97,31	5%	102,18
LIMPIA CANAL 2RIO		75,61	5%	79,39
LIMPIA CANAL 2RIO		50,33	5%	52,84
RECAVA CANAL 1RIO		368,29	5%	386,70
RECAVA CANAL 2RIO		306,14	5%	321,44
RECAVA CANAL 3RIO		245,48	5%	257,76
FUMIGACION CANAL 1RIO		38,60	5%	40,53
FUMIGACION CANAL 2RIO		30,88	5%	32,43
FUMIGACION CANAL 3RIO		22,56	5%	23,69
CONSTRUCCION SANGRIAS		500,98	5%	526,03
AMPLIACION CANAL 1RIO		687,05	5%	721,40
AMPLIACION CANAL 2RIO		687,12	5%	721,48
MTTO SANGRIAS/CUNETAS		20016,02	5%	21016,82
RECAVA SANGRIAS		195,48	5%	205,25
CONSTRUCCION CUNETAS		370,80	5%	389,34
HECHURA DE TRINCHOS		2402,90	5%	2523,04
ROMPICION CANAL		1002,32	5%	1052,43
LIMPIA MADRE VIEJAS		30,72	5%	32,26
RECAVA MADRE VIEJAS		541,37	5%	568,44
CONSTRUCCION BOQUETES		5543,39	5%	5820,56
LABORES GENERALES				
APERTURA FUNDA CAMPO		15,44	5%	16,21
ARREGLO CINTA IDENT		14,15	5%	14,86
PROCESO BOLEJA CAMPO		392,13	5%	411,74
APERTURA BOLSAS EMPAQUE		14,15	5%	14,86
BOTADA/ REGADA VASTAGOS		31,74	5%	33,32
BOTADA/ RECHAZO		51,03	5%	53,58
PEGADA CAJA COMPLETA		47,95	5%	50,35
PROCESO BOLEJA EMPACADORA		654,21	5%	686,92
CARGUE PALLETS 1HRA DPS		2446,30	5%	2568,61
CARGUE CAJAS 1 HRA DESPUES		67,33	5%	70,70
CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS		82,33	5%	86,45
CARGUE Y DESCARGUE DE ESQUINEROS		74,00	5%	77,70
CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON		12,34	5%	12,96
RESIEMBRA CABEZA DE TORO		1321,82	5%	1387,91
RESIEMBRA CABEZA DE TORO AREA LIMPIA		939,25	5%	986,21
RESIEMBRA PUYON		716,71	5%	752,55
DESPUNTE SIGATOKA		3199,64	5%	3359,63

OK

CASIQUEO		21933,42	5%	23030,09
RECOLECCINO NYLON SUCIO		316,65	5%	332,48
RECOLECCION NYLON		680,13	5%	714,13
CABLERO		3854,15	5%	4046,86
LIMPIA/ ENGRASE DE CABLES		8,48	5%	8,91
ASEO EMPACADORA		58872,48	5%	61816,10
CARGYE Y DESCARGUE ABONO		203,88	5%	214,08
CONSTRUCCION PUENTES		5145,03	5%	5402,29
MANTENIMIENTO DE GARRUCHAS		141,45	5%	148,53
ASEO TANQUE ELEVADO		3199,64	5%	3359,63
LABORS NUEVAS				
ELIMINACION DE TODOS LOS DEDOS laterale		1046,72	5%	1099,05
EMBOLSE CON NUDO		133,87	5%	140,57
FERTILIZACION LIQUIDA		24344,26	5%	25561,48
FERTILIACION ORGANICA KILO		24,33	5%	25,54
COMPOST APLICACIÓN		17,02	5%	17,87
MISS		11810	5%	12400,50

Alus 20

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICACION No. **08720**
MED. No. **29 JUN 2017**

10:02

Medellín, 29 junio de 2017

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Deza
Correspondencia

Señores

MINISTERIO TRABAJO

La Ciudad

ASUNTO: Remisión documentos

Anexamos documentación para la denuncia por parte de la empresa **AGROPECURIA PRAGA S.A** de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el sindicato nacional de trabajadores de la industria Agropecuaria -Sintrainagro-:

- Carta de denuncia dirigida a sintrainagro con presentación personal ante notaria original y dos copias.
- Cámara de comercio fechada el 25 junio de 2017
- Cedula de representante legal.

Cordial Saludo,

[Signature]
JULIANA GIRALDO RESTREPO
Directora Administrativa

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

Jhon J. Marin V.

CEDULA No. 71367255

T.P. No. _____

FECHA: 29 JUN 2017 HORA: 10:02

FUNCIONARIO: Elmer Hernandez

Rionegro, 27 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 PRAGA S.A.** de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro-.

JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO, en mi condición de representante legal de la sociedad **AGROPECUARIA PRAGA S.A.**, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de RIO NEGRO, ANTIOQUIA el cual anexo a la presente denuncia, mediante el presente escrito denuncio íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento, con énfasis en los aspectos que a continuación se relacionan.

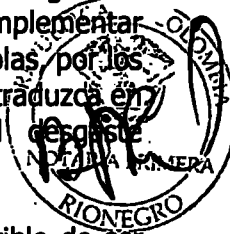
La denuncia se enmarca en los principios constitucionales y legales que regulan las facultades de las partes en materia de negociación colectiva y parte de la base de que las obligaciones convencionales son revisables para adecuar la nueva convención a las condiciones y realidades económicas y sociales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

1. **SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:**

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3) SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL: Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

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

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

Atentamente,



JUAN FERNANDO GIRALDO
REPRESENTANTE LEGAL
AGROPECUARIA PRAGA S.A.

Agropecuaria Praga s.a.
NIT. 800 118 901





DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL

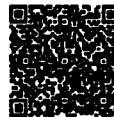


26599

Artículo 2.2.6.1.2.4.1 del Decreto 1069 de 2015

En la ciudad de Rionegro, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el veintisiete (27) de junio de dos mil diecisiete (2017), en la Notaría Primera (1) del Círculo de Rionegro, compareció: **JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO**, identificado con la cédula de ciudadanía / NUIP #0079933199, presentó el documento dirigido a **SEÑOR GUILLERMO RIVERA ZAPATA** y manifestó que la firma que aparece en el presente documento es suya y acepta el contenido del mismo como cierto.

----- Firma autógrafa -----



7qv0gfu6jrw1
27/06/2017 - 16:52:07:915

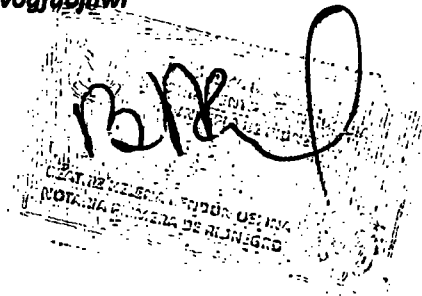


Conforme al Artículo 18 del Decreto-Ley 019 de 2012, el compareciente fue identificado mediante cotejo biométrico en línea de su huella dactilar con la información biográfica y biométrica de la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Acorde a la autorización del usuario, se dio tratamiento legal relacionado con la protección de sus datos personales y las políticas de seguridad de la información establecidas por la Registraduría Nacional del Estado Civil.



BEATRIZ HELENA RENDÓN OSPINA
Notaria primera (1) del Círculo de Rionegro

*El presente documento puede ser consultado en la página web www.notariasegura.com.co
Número Único de Transacción: 7qv0gfu6jrw1*





**CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
AGROPECUARIA PRAGA S.A**

Fecha expedición: 2017/06/21 - 14:40:15, Recibo No. S000065866, Operación No. 99WWW0621036

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSzx7t

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO , CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL,

CERTIFICA:

NOMBRE : AGROPECUARIA PRAGA S.A
N.I.T: 800118901-1
DIRECCION COMERCIAL:CL 47C NRO. 62B 12
DOMICILIO : RIONEGRO
TELEFONO COMERCIAL 1: 3227320
TELEFONO COMERCIAL 2: 3164926225
DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL :CL 47C NRO. 62B 12
MUNICIPIO JUDICIAL: RIONEGRO
E-MAIL COMERCIAL:admonempresarialgrupo@gmail.com

E-MAIL NOT. JUDICIAL:admonempresarialgrupo@gmail.com

TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 1: 3227320
TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 2: 3164926225
FAX NOTIFICACION JUDICIAL:

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
0122 CULTIVO DE PLATANO Y BANANO

CERTIFICA:

MATRICULA NO. 00105288
FECHA DE MATRICULA EN ESTA CAMARA: 12 DE MAYO DE 2017
RENOVO EL AÑO 2017 , EL 22 DE MARZO DE 2017

CERTIFICA:

CONSTITUCION : QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1393 DE NOTARIA 20 DE MEDELLIN DEL 18 DE ABRIL DE 2001 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX,
SE CONSTITUYO LA PERSONA JURIDICA: AGROPECUARIA PRAGA S.A

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1828 DE NOTARIA 7 DE MEDELLIN DEL 18 DE ABRIL DE 2001 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX,
LA PERSONA JURIDICA TUVO LA SIGUIENTE TRANSFORMACION :
TRANSFORMACION DE SOCIEDAD LIMITADA A SOCIEDAD ANONIMA. (ESTA INFORMACION ES REPORTADA POR LA CAMARA DE COMERCIO DEL ABURRA SUR)

***** CONTINUA *****

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSszX7t

CERTIFICA:

QUE POR ACTA NO. 49 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE MEDELLIN DEL 29 DE MARZO DE 2017 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX,
LA PERSONA JURIDICA REPORTO : CAMBIO DE DOMICILIO DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO AL MUNICIPIO DE RIONEGRO (ESTA INFORMACION CORRESPONDE A LA REPORTADA POR LA CAMARA DE COMERCIO DEL ABURRA SUR)

CERTIFICA:

REFORMAS:

DOCUMENTO	FECHA	ORIGEN	CIUDAD	INSCRIPCION	FECHA
1828	2001/04/18	NOTARIA 7	MED	00037979	2017/05/12
423	1993/02/27	NOTARIA 2	MED	00037979	2017/05/12
3411	2002/08/26	NOTARIA 4	MED	00037979	2017/05/12
1828	2003/07/25	NOTARIA 7	MED	00037979	2017/05/12
2383	2009/07/23	NOTARIA 17	MED	00037979	2017/05/12

QUE POR: ESCRITURA PUBLICA NO. 0000240 DE NO EXISTE EL CODIGO DE MEDELLIN DEL 2 DE MARZO DE 2001 , INSCRITO EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 12 DE MAYO DE 2017 , BAJO EL NUMERO: 00037979 DEL LIBRO 09 SE INSCRIBIO:CAMBIOS DE DOMICILIO DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN AL MUNICIPIO DE ENVIGADO (ESTA INFORMACION CORRESPONDE A LA REPORTADA POR LA CAMARA DE COMERCIO DELABURRA SUR)

CERTIFICA:

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA PERSONA JURIDICA NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 24 DE JULIO DE 2023 .

CERTIFICA:

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: LA EMPRESA QUE CONSTITUYE EL OBJETO SOCIETARIO CONSISTE PRINCIPALMENTE EN LA EXPLOTACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL BANANO Y SU TRÁFICO NACIONAL E INTERNACIONAL, PUDIENDO, ADEMÁS, REALIZAR TODA CLASE DE ACTIVIDADES Y NEGOCIOS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADEROS Y SU TRAFICO NACIONAL E INTERNACIONAL, LA COMPRA, DISTRIBUCIÓN Y VENTA DE TODA CLASE DE MERCANCÍAS NACIONALES Y EXTRANJERAS Y DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS, PECUARIOS,

***** CONTINUA *****

CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
AGROPECUARIA PRAGA S.A



Fecha expedición: 2017/06/21 - 14:40:15, Recibo No. S000065866, Operación No. 99WWW0621036

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSzx7t

MINEROS O FORESTALES, DENTRO O FUERA DEL TERRITORIO DEL PAÍS, LA COMPRA Y VENTA DE BIENES RAÍCES URBANOS Y RURALES, Y TODAS LAS DEMÁS ACTIVIDADES CONEXAS Y/O COMPLEMENTARIAS DE LAS QUE SE DEJAN ENUNCIADAS. PARA LA REALIZACIÓN DEL OBJETO LA COMPAÑÍA PODRÁ: A) ADQUIRIR TODOS LOS ACTIVOS FIJOS DEL CARÁCTER MUEBLE O INMUEBLE QUE SEAN NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS SOCIALES; GRAVAR O LIMITAR EL DOMINIO DE SUS ACTIVOS FIJOS, SEAN MUEBLES O INMUEBLES, Y ENAJENARLOS CUANDO POR RAZONES DE NECESIDAD O CONVIVENCIA FUERE ACONSEJABLE SU DISPOSICIÓN; B) ADQUIRIR Y USAR NOMBRES COMERCIALES, LOGOTIPOS, MARCAS Y DEMÁS DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL RELACIONADOS CON LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA SOCIEDAD Y CON LOS SERVICIOS A LOS QUE SE EXTIENDE SU GIRO; SI SE TRATA DE DERECHOS DE TERCEROS, CELEBRAR LOS RESPECTIVOS CONTRATOS DE USO O CONCESIÓN DE PROPIEDAD INDUSTRIAL; C) CONCURRIR A LA CONSTITUCIÓN DE OTRAS EMPRESAS O SOCIEDADES, CON O SIN EL CARÁCTER DE FILIALES, O VINCULARSE A EMPRESAS O SOCIEDADES YA EXISTENTES, MEDIANTE APORTES EN DINERO, EN BIENES O EN SERVICIOS, INCORPORARLAS O INCORPORARSE A ELLAS; SIEMPRE QUE AQUELLAS EMPRESAS O SOCIEDADES TENGAN POR OBJETO LA EXPLOTACIÓN DE ACTIVIDADES SIMILARES O CONEXAS A LAS QUE CONSTITUYEN EL OBJETO SOCIETARIO O QUE DE ALGÚN MODO SE RELACIONEN DIRECTAMENTE CON SUS SERVICIOS, BIENES O ACTIVIDADES; D) TOMAR DINERO EN MUTUO Y CELEBRAR TODA CLASE DE OPERACIONES FINANCIERAS, POR ACTIVA O POR PASIVA, QUE LE PERMITAN OBTENER LOS FONDOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE SUS NEGOCIOS. E) PARTICIPAR EN LICITACIONES, CONVOCATORIAS O CONCURSOS QUE ABRAN ENTIDADES PUBLICAS O PRIVADAS, PUDIENDO CELEBRAR LOS CONTRATOS QUE RESULTEN COMO CONSECUENCIA DE ELLO ASÍ MISMO PODRÁ REALIZAR UNIONES TEMPORALES O ALIANZAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESOS FINES; F) EJERCER LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAS O ENTIDADES; G) EN GENERAL, EJECUTAR TODOS LOS CONTRATOS QUE GUARDEN RELACIÓN DE MEDIO A FIN CON EL OBJETO SOCIAL EXPRESADO EN EL PRECEDENTE ARTICULO Y TODOS AQUELLOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD EJERCER LOS DERECHOS Y CUMPLIR LAS OBLIGACIONES LEGALES O CONVENCIONALES DERIVADAS DE SUS EXISTENCIA Y DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA COMPAÑÍA.

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CÁMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

CAPITAL:

**** CAPITAL AUTORIZADO ****

VALOR :\$253,000,000.00
NO. DE ACCIONES:253,000,000.00
VALOR NOMINAL :\$1.00

**** CAPITAL SUSCRITO ****

VALOR :\$253,000,000.00
NO. DE ACCIONES:253,000,000.00

***** CONTINUA *****

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSszX7t

VALOR NOMINAL : \$1.00
** CAPITAL PAGADO **
VALOR : \$253,000,000.00
NO. DE ACCIONES: 253,000,000.00
VALOR NOMINAL : \$1.00

CERTIFICA:

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

**** JUNTA DIRECTIVA: PRINCIPAL (ES) ****
QUE POR ACTA NO. 43 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 22 DE MARZO DE 2013 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO (S) :

NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA GIRALDO RESTREPO ISABEL CRISTINA	C.C.43202611
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA GIRALDO MUÑOZ HUGO DE JESUS	C.C.8257830

QUE POR ACTA NO. 45 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO (S) :

NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA GONZALEZ MIRA RIGOBERTO DE JESUS	C.C.3480673

**** JUNTA DIRECTIVA: SUPLENTE (S) ****
QUE POR ACTA NO. 43 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 22 DE MARZO DE 2013 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO (S) :

NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA RESTREPO FORERO MYRIAM DE JESUS	C.C.32515327
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA GIRALDO RESTREPO MONICA MARIA	C.C.43875806

QUE POR ACTA NO. 45 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO (S) :

NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA -NO ACREDITO ACEPTACION DEL VALLE BERRIO FERNANDO	C.C.71591573

CERTIFICA:

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
AGROPECUARIA PRAGA S.A

Fecha expedición: 2017/06/21 - 14:40:15, Recibo No. S000065866, Operación No. 99WWW0621036

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSzx7t

**** NOMBRAMIENTOS : ****

QUE POR ACTA NO. 01 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2005 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	
GIRALDO RESTREPO JUAN FERNANDO	C.C.79933199

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1393 NOTARIA 20 DE MEDELLIN DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1990 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
SUPLENTE DEL GERENTE	
GIRALDO MUÑOZ HUGO DE JESUS	C.C.8257830

CERTIFICA:

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

REPRESENTACIÓN LEGAL: LA COMPAÑÍA TENDRÁ UN (1) GERENTE EL GERENTE ES REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑÍA EN JUICIO Y FUERA DE JUICIO, Y ADMINISTRADOR DE SU PATRIMONIO. LE CORRESPONDE EL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN DIRECTA DE LA MISMA, COMO GESTOR Y EJECUTOR DE LOS NEGOCIOS Y ACTIVIDADES SOCIALES, Y TODOS LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS CUYOS NOMBRAMIENTOS NO CORRESPONDAN A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS ESTABAN SUBORDINADOS A EL. SUBGERENTE: EL GERENTE DE LA COMPAÑÍA TIENE UN SUBGERENTE, QUE CO-ADMINISTRA Y QUE LO REEMPLAZABA CON LAS MISMAS ATRIBUCIONES EN SUS FALTAS ABSOLUTAS Y TEMPORALES O ACCIDENTALES, ASÍ COMO TAMBIÉN PARA LOS ACTOS EN LOS CUALES ESTE IMPEDIDO. EL SUBGERENTE SERÁ NOMBRADO IGUALMENTE POR LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS. ENTIÉNDASE POR FALTA ABSOLUTA DE UN GERENTE, SU MUERTE O RENUNCIA Y, EN TALES CASOS EL SUPLENTE ACTUARA POR EL RESTO DEL PERIODO EN CURSO, SALVO QUE SE PRODUZCA ANTES UN NUEVO NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD, FUNCIONES Y FACULTADES DEL GERENTE: EN DESARROLLO DE LO ESTIPULADO EN LOS ARTÍCULOS 99 Y 196 DEL CÓDIGO DE COMERCIO SON FUNCIONES Y FACULTADES DEL GERENTE DE LA COMPAÑÍA LAS SIGUIENTES: A. HACER USO DE LA DENOMINACIÓN SOCIAL. B. EJECUTAR LOS DECRETOS DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA, C. EJERCER LAS FUNCIONES INDICADAS EN EL LITERAL E) DEL ARTÍCULO 53, CUANDO LE SEAN DELEGADAS, TOTAL O PARCIALMENTE, POR LA JUNTA DIRECTIVA. D. DESIGNAR Y REMOVER LIBREMENTE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA QUE NO DEPENDEN DIRECTAMENTE DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y ESCOGER, TAMBIÉN LIBREMENTE, AL PERSONAL DE TRABAJADORES DETERMINAR SU NUMERO, FIJAR EL GENERO DE LABORES,

***** CONTINUA *****

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSszX7t

REMUNERACIONES, ETC. Y HACER LOS DESPIDOS DEL CASO. E. CONSTITUIR LOS APODERADOS JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES QUE JUZGUE NECESARIOS PARA LA ADECUADA REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD, DELEGÁNDOLES LAS FACULTADES QUE ESTIME CONVENIENTE, DE AQUELLOS QUE EL MISMO GOZA. F. EJECUTAR LOS ACTOS Y CELEBRAR LOS CONTRATOS QUE TIENDAN AL DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL EN EJERCICIO DE ESTA FACULTAD EL GERENTE PODRÁ DAR O RECIBIR EN MUTUO CANTIDADES DE DINERO; HACER DEPÓSITOS BANCARIOS; FIRMAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES Y NEGOCIAR ESTA CLASE DE INSTRUMENTOS, FIRMARLOS, ACEPTARLOS, 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 GENERO 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. SI SE TRATARE DE EJECUCIÓN DE UN ACTO O LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO POR CUENTA DE LA SOCIEDAD, PARA QUE DICHO ACTO O CONTRATO OBLIGUE A ESTA, ES NECESARIO QUE SEA DE AQUELLOS PARA LOS CUALES EL GERENTE NO TIENE RESTRICCIÓN ALGUNA EN LOS ESTATUTOS, O QUE EL ÓRGANO DE LA COMPAÑÍA A QUIEN CORRESPONDA AUTORIZAR A DICHO FUNCIONARIO SE HAYA PRONUNCIADO FAVORABLEMENTE EN EL SENTIDO DE CONCEDER LA MENCIONADA AUTORIZACIÓN Y DE ELLO HAYA QUEDADO LA CONSTANCIA RESPECTIVA, SE ENTIENDE QUE NO EXISTE RESTRICCIÓN ALGUNA PARA EL GERENTE EN LA EJECUCIÓN DE ACTOS Y EN LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS QUE NO SEAN DE LA NATURALEZA DE AQUELLOS PARA LOS CUALES ESTOS ESTATUTOS HAN SEÑALADO COMO NECESARIA LA AUTORIZACIÓN DE OTRO ÓRGANO. G. CONVOCAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA COMPAÑÍA A SESIONES ORDINARIAS, CADA VEZ QUE LO JUZGUE CONVENIENTE O NECESARIO, O EN EL CASO DE LA ASAMBLEA, CUANDO SE LO SOLICITE UN NUMERO DE ACCIONISTAS QUE REPRESENTA POR LO MENOS EL VEINTICINCO POR CIENTO (25%) DE LAS ACCIONES SUSCRITAS. H. PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, EN SUS SESIONES ORDINARIAS, EN ASOCIO DE LA JUNTA DIRECTIVA, EL BALANCE DE CADA EJERCICIO, Y UN INFORME ESCRITO SOBRE LA FORMA COMO HUBIERE LLEVADO A CABO SU GESTIÓN Y LAS MEDIDAS CUYA ADOPCIÓN RECOMIENDE A LA ASAMBLEA. I. INFORMAR A LA JUNTA DIRECTIVA, ACERCA DEL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS Y DEMÁS ACTIVIDADES SOCIALES, SOMETERLE PROSPECTOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS EMPRESAS QUE EXPLOTE LA COMPAÑÍA Y FACILITAR A DICHO ÓRGANO DIRECTIVO EL ESTUDIO DE CUALQUIER PROBLEMA, PROPORCIONÁNDOLE LOS DATOS QUE REQUIERA. J. APREMIAR A LOS EMPLEADOS Y DEMÁS SERVIDORES DE LA COMPAÑÍA A QUE CUMPLAN LOS DEBERES DE SU CARGO, Y VIGILAR CONTINUAMENTE LA MARCHA DE LA EMPRESA, ESPECIALMENTE SU CONTABILIDAD Y DOCUMENTOS. K. CUIDAR QUE LA RECAUDACIÓN O INVERSIÓN DE LOS FONDOS DE LA EMPRESA SE

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAYES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
AGROPECUARIA PRAGA S.A

Fecha expedición: 2017/06/21 - 14:40:15, Recibo No. S000065866, Operación No. 99WWW0621036

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSzx7t

HAGAN DEBIDAMENTE. L. EJERCER TODAS LAS FACULTADES QUE DIRECTAMENTE DELEGUE EN EL LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y LA JUNTA DIRECTIVA.
(INFORMACIÓN REPORTADA POR CÁMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

**** REVISOR FISCAL: ****

QUE POR ACTA NO. 49 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 29 DE MARZO DE 2017 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL JIMÉNEZ LOPEZ JOSE DAVID TARJETA PROFESIONAL: 172834	C.C.1040032247

QUE POR ACTA NO. 48 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 5 DE AGOSTO DE 2016 , INSCRITA EL 12 DE MAYO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00037979 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL SUPLENTE LONDOÑO RAMIREZ ALBA NORA TARJETA PROFESIONAL: 140474	C.C.43080417

CERTIFICA:

(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

EL GERENTE REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA COMPAÑÍA PARA EJERCER SUS FUNCIONES EN AQUELLOS CASOS EN QUE CUALQUIERA DE ESTOS ORGANISMOS DEBA IMPARTIR LA AUTORIZACIÓN PREVIA, SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY O EN LOS ESTATUTOS POR RAZÓN DE LA NATURALEZA DE LA OPERACIÓN.
(INFORMACIÓN REPORTADA POR CAMARA DE COMERCIO DE ABURRA SUR)

CERTIFICA:

QUE NO FIGURAN INSCRIPCIONES ANTERIORES A LA FECHA DEL PRESENTE CERTIFICADO, QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE SU CONTENIDO.

CERTIFICA:

*****LA CAMARA DE COMERCIO INFORMA : *****

QUE UNA VEZ INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO LA SOLICITUD DE DE DIRECCION O MUTACION DE DIRECCIONES, ACTIVIDADES, ETC. Y/O

***** CONTINUA *****

CODIGO DE VERIFICACIÓN: syyUVSszX7t

EL CONTRATO DE COMPRAVENTA EL EMPRESARIO DEBERA INFORMAR A LAS ENTIDADES COMPETENTES SOBRE ESTAS NOVEDADES.

ESTA INFORMACION ES COMPLEMENTARIA Y NO HACE PARTE DEL REGISTRO PUBLICO.

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

VALOR DEL CERTIFICADO: \$5,200

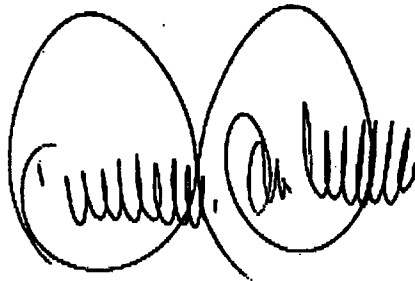
IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <https://silorientiantioqueno.confecamaras.co/cv.php> seleccionando allá la cámara de comercio e indicando el código de verificación syyUVSszX7t.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o que haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 79.933.199

GIRALDO RESTREPO

APELLIDOS

JUAN FERNANDO

NOMBRES

[Handwritten signature]
Firma



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 21 JUN-1978

MEDELLIN
(ANTIOQUIA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.70

ESTATURA

O+

G.S. RH

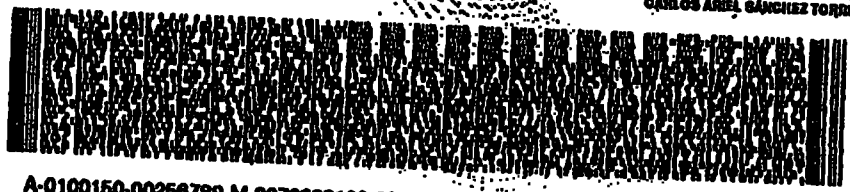
M

SEXO

26 NOV-1998 BOGOTA D.C

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ANTONIO GARCIA TORRES



A-0100150-00256789-M-0079933199-20100921

0024031232H 1

2040046310