

 MINTRABAJO	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

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
 Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
 Número 073

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	11	10	2017	HORA	2:06 p.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

1

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUIS FERNANDO ANGULO VELEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	71743980		
CALIDAD	MENSAJERA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 77 No 33 A - 83 MEDELLIN		
No TELEFONO	4113206	Correo Electrónico	yerbazal@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO.

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

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

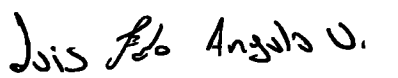
00 = 19246

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

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

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


EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


LUIS FERNANDO ANGULO VELEZ
 (Nombre y firma)
 El Depositante

EFREN

11105

89. folios.

Agropecuaria
yerbazal s.a.

NIF.

Medellín, 10 de Octubre de 2017

D

Señores
Ministerio de Trabajo
Ciudad

Referencia: **CARTA DENUNCIA CONVENCION**

Adjunto a la presente, original carta de denuncia de la convención colectiva de trabajo firmada entre SINTRAINAGRO y la empresa AGROPECUARIA YERBAZAL SA., Nit.890917006-1 para el periodo 2017-2019 de la finca Yerbazal.

Atentamente,

R-2787

DORA ALICIA ALVAREZ 
Representante Legal (S) NIT: 890.917.006-1

Nota: 4 Ejemplares de Convención

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EI2017332100000011105
		Fecha	2017-11-28 02:11:16 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL		
Destinatario	Sede	CENTRALES DT	
	Depen	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	1	Folios	1
			
COR11EI2017332100000011105			

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE20177105001000002787
		Fecha	2017-10-11 02:06:44 pm
Remitente	AGROPECUARIA YERBAZAL S.A.		
Destinatario	Sede	D. T. ANTIOQUIA	
	Depen	GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y	
	TRÁMITES		
Anexos	1	Folios	1
			
COR11EE20177105001000002787			

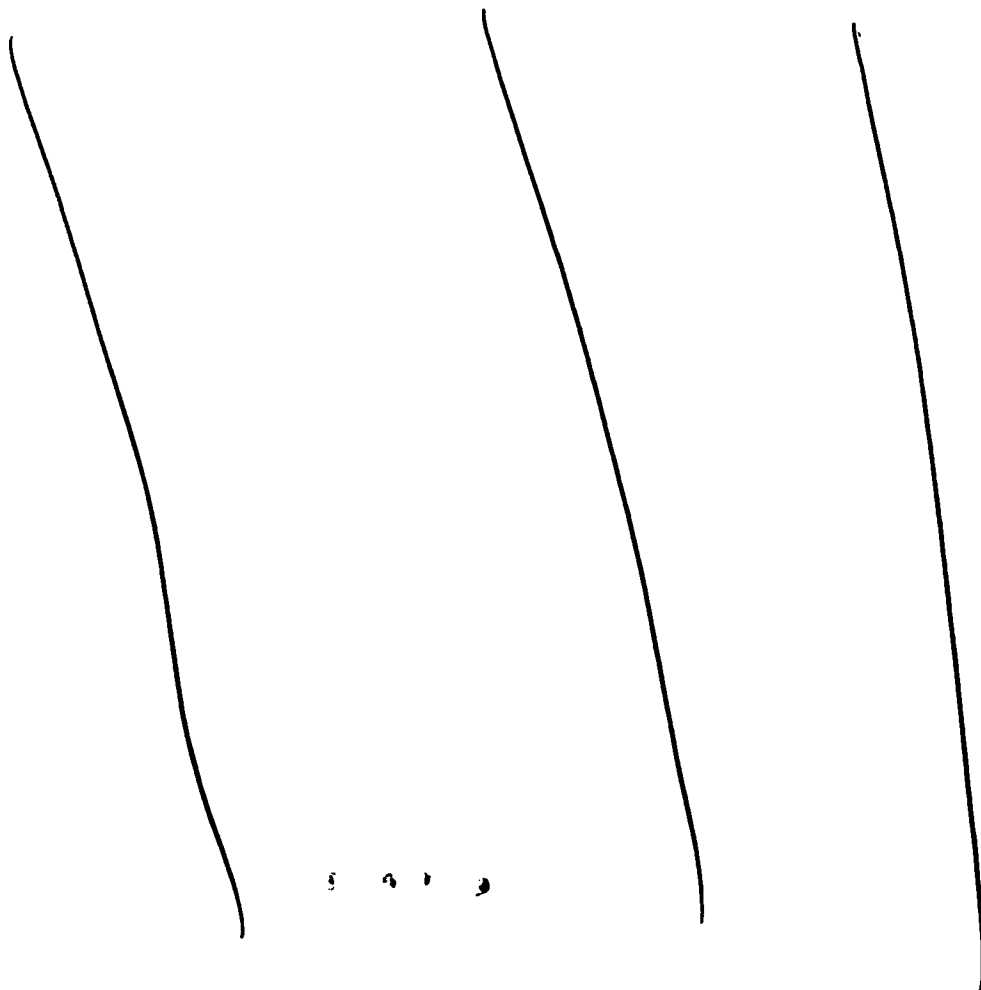
CONTENIDO

Preámbulo.....	1-3
CAPITULO 1 ASUNTOS SINDICALES	4
Artículo 1 Reconocimiento Sindical	4
Artículo 2 Campo de Aplicación.....	4
Artículo 3 Garantías Sindicales	4-5
Artículo 4 Licencia No Remunerada para Miembros Junta Directiva Nacional de Sintrainagro.....	5
Artículo 5 Permisos para Eventos Sindicales y Cooperativos.....	5-6
Artículo 6 Permisos y Viáticos para la Comisión Obrera.....	6-7
Artículo 7 Permisos Sindicales en eventos de integración o englobamiento de Fincas.....	7
Artículo 8 Descuentos Sindicales y Cooperativos	7-8
Artículo 9 Auxilios a Sintrainagro.....	8-9
Artículo 10 Comités Obreros Patronales.....	9-10
CAPITULO 2 ASUNTOS DISCIPLINARIOS.....	10
Artículo 11 Procedimiento para Aplicar Sanciones y Despidos con Justa Causa	10-14
Artículo 12 No Discriminación por Edad y Genero	14-15
Artículo 13 Copia de Contrato de Trabajo.....	15
CAPITULO 3 SISTEMA DE CONTRATACION, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACION.....	15
Artículo 14 Sistema de Contratación	15-16
Artículo 15 Rotaciones Temporales y Traslados Definitivos	16
Artículo 16 Acuerdo Integral Sobre Jornada Especial.....	16-19
Artículo 17 Sistema de Contratación Especial	19
Artículo 18 Jornada de Trabajo y Sistema de Remuneración	19-20
CAPITULO IV ASPECTOS SALARIALES	20
Artículo 19 Sistema de Incrementos	20-21
Artículo 20 Salario Básico Convencional	21
Artículo 21 Precisiones a los Contratos Pactados	21-24
Artículo 22 Forma de Pago de Algunas Labores	24-28
Artículo 23 Precisiones Sobre Algunas Labores.....	28-32
Artículo 24 Labores Nuevas, Medición de Fincas, Rendimientos.....	32-33
Artículo 25 Sustentación de las Áreas.....	33-34
Artículo 25 Labores Nuevas	34
CAPITULO V. ACUERDO SOBRE ADELANTOS TECNICOS, CREACION, MODIFICACION DE LABORES	
Artículo 27 Acuerdo General sobre Ensayos, Implementación de Adelantos Técnicos y	

Creación y Modificación de Labores.....	35-36
Artículo 28 Comisión Paritaria de Concertación Laboral	36-38
Artículo 29 Incorporación de Acuerdos Preliminares	38
Artículo 30 Antecedentes de los Presentes Acuerdos	38
Artículo 31 Contenido de los Acuerdos.....	38-44
ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE.....	44-47
CAPITULO VI. PRESTACIONES EXTRALEGALES.....	47
Artículo 32. Prima de Vacaciones	48
Artículo 33 Prima de Navidad	48
Artículo 34 Auxilio de Maternidad	48-49
Artículo 35 Auxilio de Matrimonio.....	49
Artículo 36 Auxilio por Muerte del Trabajador	49
Artículo 37 Auxilio por Muerte de Familiares del Trabajador	49-50
Artículo 38 Auxilio de Escolaridad	50
Artículo 39 Auxilio de Casino	50
Artículo 40 Auxilio de Arrendamiento	50-51
Artículo 41 Prima de Antigüedad.....	51
Artículo 42 Auxilio de Anteojos	52
Artículo 43 Auxilio de Deportes	52-53
Artículo 44 Paseo	53
Artículo 45 Transporte para Mercar	53
Artículo 46 Transporte para los Estudiantes y Trabajadores	53
Artículo 47 Aguinaldo Hijos de Trabajadores	53
Artículo 48 Financiación de Bicicletas y Electrodomésticos.....	53-54
Artículo 49 Auxilio de Droga para Hijos Menores del Trabajador	54
Artículo 50 Auxilio de Energía.....	54
CAPITULO VII. ASUNTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	54
Artículo 51 Modificación Parcial y Ratificación del Acuerdo sobre Adición a la Disposición Convencional sobre Pago de Incapacidades y Transcripción de Incapacidades.....	54-55
Artículo 52 Exámenes Médicos.....	55
Artículo 53 Traslado	56-58
Artículo 54 Declaraciones y Compromisos para 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.....	58-60
Artículo 55 Protección Laboral Reforzada del Trabajador	60

Artículo 56 Cotizaciones a la Seguridad Social durante los Periodos de Incapacidad	
Temporal.....	60
Artículo 57 Ratificación y Modificación parcial del Acuerdo Sobre el Otorgamiento de Préstamo	
para Eventos en que el Trabajador Trasladado Requiera Acompañante.....	60-61
CAPITULO VIII. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES.....	61-62
Artículo 58 Afiliación al Régimen de Seguridad Social y Pago de Incapacidades.....	62-63
Artículo 59 Pago de Incapacidades por Enfermedad General	63-64
Artículo 60 Pago de Incapacidades por Accidente de Trabajo y Enfermedad de Origen Profesional ..	64
Artículo 61 Pago de Subsidio de Incapacidad, No hospitalaria, por Enfermedad Profesional	
o Accidente de Trabajo.....	64
Artículo 62 Pago de Subsidio de Incapacidad, Hospitalaria, por Enfermedad Profesional o	
Accidente de Trabajo.....	64-65
Artículo 63 Naturaleza Jurídica del Auxilio Económico por Incapacidad Temporal.....	65-66
Artículo 64 Reubicación.....	66
Artículo 65 Transporte de Trabajadores para ir al Médico.....	66
CAPITULO IX. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	66
Artículo 66. Comité de Higiene y Seguridad Industrial.....	66
Artículo 67 Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional.....	66-67
Artículo 68 Suministro de Gafas como Elemento de Protección Personal	67
Artículo 69 Botiquín Primeros Auxilios	67
Artículo 70 Suministro de Dotación de Labor	67-68
CAPITULO X. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA.....	68
Artículo 71 Fondo Paritario Convencional de Vivienda	68-70
Artículo 72 Aporte Extra-Convencional de Educación, Recreación Cultura y Deporte	70
Artículo 73 Fondo Rotatorio para Prestamos por Calamidad Domestica	70-71
CAPITULO XI. DISPOSICIONES VARIAS.....	71
Artículo 74 Aplicación del Artículo 21 de la ley 50 de 1990	71-72
Artículo 75 Faltantes de Nomina	72-73
Artículo 76 Fumigaciones Aéreas.....	73
Artículo 77 Transporte	74
Artículo 78 Norma Adicional sobre Auxilio de Transporte.....	74
Artículo 79 Capacitación, Desarrollo y Formación para el Empleo	74-75
Artículo 80 Sobre la afiliación al subsidio Familiar, Como Requisito de Exigibilidad de Algunas	
Prestaciones Extralegales.....	75

Artículo 81 Sobre Relaciones de Aprendizaje-Aprendices.....	75
Artículo 82 Permisos para Trabajadores que Estudian los días Sábados.....	75
Artículo 83 Libreta Militar	75
CAPITULO XII. ASUNTOS SOBRE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	76
Artículo 84 Vigencia de la Convención.....	76
Artículo 85 Naturaleza de los Beneficios Convencionales	76
Artículo 86 Principio de Favorabilidad	76
Artículo 87 Imputabilidad	76
Artículo 88 Modificación y Revisión de la Convención Colectiva de Trabajo	76
Artículo 89 Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional	76-77
Artículo 90 Denuncia, Prorroga y Divulgación de la Convención Colectiva de Trabajo.....	77-78
Artículo 91 Incorporación de Disposiciones Convencionales.....	78
Artículo 92 Auxilio Sindical Especial por la Celebración del Acuerdo en Arreglo Directo y Compensación por Vigencia (2017-2019).....	78
Artículo 93 Proceso de Vaciado de las Convenciones.....	79
Artículo 94 Finalización del Conflicto Colectivos	79



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA AGROPECUARIA YERBAZAL S.A., PARA LA FINCA YERBAZAL, Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"

En la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, en julio cinco (05) de 2017, se reunieron los señores, **JUAN ESTEBAN ALVAREZ B., EFRAIN RODAS RAMÍREZ, JAVIER FRANCISCO RESTREPO G., LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO, JORGE IVAN JIMENEZ BETANCUR, JOSE FERNANDO JARAMILLO V., CLAUDIA ARGOTE ROMERO, CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO y LUIS ALFONSO BRAVO R.**, de una parte, quien actúa en nombre y representación de la Empresa **AGROPECUARIA YERBAZAL S.A.**, y los señores **JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z., PEDRO PABLO BARBOSA, ADELA TORRES VALOY, WILLIAM MOSQUERA A., MEDARDO CUESTA QUEJADA, OMAR DE JESÚS COGOLLO G., JORGE ANDRES VARGAS BUENO, 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: GILBERTO TORRES ESPITIA, RAMÓN EMILIO GRACIANO B. y MANUEL FERLEY PATIÑO P.**; Representantes de la Comisión Negociadora, que actúa en nombre y representación del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, todos revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido en la ley 39 de 1985, con el fin de elevar a **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por el Sindicato a la Empresa.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento de acuerdo con lo señalado por la Ley laboral, dando así solución al conflicto colectivo de trabajo desatado con la presentación del pliego de peticiones.

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, 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 registrará por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.

En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero — Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los 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 conforme a la constitución, la ley y la presente convención.

5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.

6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.

7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co- responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.

9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.

11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe,

edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, 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 respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avarice, 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.

PARÁGRAFO: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:

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

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

CAPITULO I

ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:

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

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no 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 aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma y constituye el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y Sintrainagro.

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

ARTICULO 3. GARANTÍAS SINDICALES. En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS: En las relaciones laborales 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 a los señalados en la constitución nacional, la ley y la convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 4. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ. La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

PARÁGRAFO: Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud.

ARTICULO 5. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS. Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO, cuarenta (40) días de permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro.

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 efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso.

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

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

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

ARTICULO 6. PERMISOS Y VIATICOS PARA LA COMISIÓN OBRERA. Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO dos (2) días de permisos por finca, no acumulables de una semana a otra.

HAS	No. PERMISOS
0 - 70	1 día por semana
Más de 70	2 días por semana

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

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

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

PARÁGRAFO DOS: VIATICOS PARA COMISIONES OBRERAS. La finca concederá viáticos para la comisión obrera, por cada día de permiso utilizado durante el primer año de vigencia de la convención colectiva, equivalentes a Veinte mil doscientos ochenta y cuatro pesos con setenta y seis centavos m.l. (\$20.285).

Los viáticos se incrementaran para el segundo año de convención en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial.

PARAGRAFO TRES. 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.

ARTICULO 7. 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 2000 – 2002. 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 2000 – 2002.

ARTICULO 8. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 9. AUXILIOS A SINTRAINAGRO: Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de doce 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 (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para construir 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 directivas 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 existen 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.

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

ARTICULO 10. COMITÉS OBREROS PATRONALES. En la finca existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la

Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en 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 les 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.

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

CAPITULO II

ASUNTOS DISCIPLINARIOS

ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: a) Debido

proceso, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

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

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
 2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del comité obrero patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.
 3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.
- No obstante lo anterior, en el evento en que la empresa no haya tenido conocimiento de la comisión de la presunta falta, por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.
- En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
 5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una

parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, este 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 solo 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 informo 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 resolver(los) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubiera interpuesto oportunamente.
11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro(4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro(4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 12. NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 13. COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: A partir de la firmas de la siguiente convención colectiva de trabajo, la Empresa entregara copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

CAPITULO II!

SISTEMA DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 14. SISTEMA DE CONTRATACIÓN: Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 15. ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la Empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

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

ARTICULO 16. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL:

Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de

trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) 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 establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolsar (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO CINCO: 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 éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

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

- a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada

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

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

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

ARTICULO 17. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL: Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

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

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

2- Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales con Sintrainagro, a elección de la Empresa.

ARTÍCULO 18. JORNADA DE TRABAJO Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

Cuando se labore 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.

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

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

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la jornada máxima ordinaria es de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

La jornada de trabajo se extiende a diez (10) horas de lunes a jueves y 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 con lo dispuesto por la legislación laboral.

Dicha jornada se entiende de la siguiente manera:

De lunes a jueves:

En la mañana de 6:00 a.m. a 8:00 a.m., de 8:30 a.m. a 12:00 m.

En la tarde de 1:00 p.m. a 5:30 p.m.

El día viernes:

En la mañana de 6:00 a.m. a 8:00 a.m., de 8:30 a.m. a 12:00 m.

En la tarde de 1:00 p.m. a 3:30 p.m.

El trabajo que exceda las cuarenta y ocho (48) horas semanales será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras la remuneración del trabajo de horas extras se hará aplicando los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor promedio de la jornada ordinaria de la semana.

Las horas extras no podrán exceder de cuatro (4) horas semanales, que el empleador podrá distribuir de acuerdo con sus necesidades de la respectiva empresa. En caso de que el empleador requiera sobrepasar este límite anterior, cuatro (4) horas, la utilización de estas horas adicionales se establecerá de común acuerdo con el Sindicato a través de la Comisión Obrero Patronal.

CAPITULO IV

ASPECTOS SALARIALES

ARTÍCULO 19. SISTEMA DE INCREMENTOS: Para el periodo comprendido entre el 08 de Agosto de 2017 y el 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementaran en un porcentaje igual al 5%. Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicara 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%

PARAGRAFO UNO: El primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2017-2019), es el comprendido entre el día 01 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018.

PARAGRAFO DOS: 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.

PARAGRAFO TRES: Acuerdan las partes que el incremento en el salario básico convencional, en los salarios a destajo y en las prestaciones extralegales expresadas en sumas de dinero empezara a aplicarse a partir del día 8 de Agosto de 2017.

ARTÍCULO 20. SALARIO BÁSICO CONVENCIONAL:

A partir del 1 de julio del 2017 y hasta el 30 de junio del 2018, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de **VENTISIETE MIL DOSCIENTOS DIEZ Y SEIS PESOS CON OCHO CENTAVOS (\$27.216.08)**, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 21. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS.

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

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

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

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

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

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.

4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.

5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.

6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

8. Para realizar cualquier labor al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.

9. De acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo suscrito por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo y festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones o especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.

11. A criterio del personal de administración o supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

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

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

13. El contrato de **fertilización** que se pacte en la presente Convención Colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica, con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

14. La **limpia de canales**, tanto primario como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando cada ocho (8) semanas según lo programe la administración de la empresa.

15. La **resiembra** incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.

16. Dentro de la **labor de embolse** se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.

17. El **repique de la mata cosechada** está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable vías.

18. Corte, garrucha y arrume de boleja: Este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

PARAGRAFO UNO: A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos de que se trate de un día en que el embarque termine al medio día o antes.

PARÁGRAFO DOS: La Empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales, conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional.

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

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

Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas en la empresa. La empresa podrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "MANUAL TÉCNICO" que hace parte de esta Convención.

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

PARAGRAFO SEIS: Todas las labores cuyo precio no se fija en los presente cuadros, se remuneraran con base en el salario básico convencional por horas.

ARTICULO 22. FORMA DE PAGO DE ALGUNAS LABORES:

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

En la Unidad de Obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas o matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores,

gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja de fruta, sacarechazo del tanque, lavadores o pesadores; selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

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

La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaques, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado, los cuales no podrán exceder de treinta y tres (33).

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

EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL: Comprende los tipos de embarque denominados: Chicopack, Banaccluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Pettite, Minipack. "Cinco Libras (20 Kg)", Ensayo, entre otras.

PARÁGRAFO UNO: La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs.) o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs.). La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs.) o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs.).

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

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

PARAGRAFO CUATRO: El precio de la caja integral trece (13) kilos, acogiendo los planteamientos de los acuerdos generales, pactados entre el Sindicato SINTRAINAGRO y el gremio bananero, se pagará proporcionalmente de acuerdo al valor de la caja veinte (20) kilos.

PARAGRAFO CINCO: Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "Caja Integral" para la fruta con destino al **MERCADO NACIONAL** de 20Kg. en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo al peso de la caja si éste es superior o inferior al peso antes señalado.

PARAGRAFO SEIS. RECHAZO DE CAJAS: Entre la Empresa y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

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

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

PARAGRAFO OCHO: Los ciclos de labores continúan iguales.

PARAGRAFO NUEVE: La labor denominada ASEO DE EMPACADORA, sólo se podrá realizar por un máximo de dos (2) trabajadores únicamente.

PARAGRAFO DIEZ: Acuerdo sobre labores de protección de fruta

- **Colocación de guantelete y/o laminilla:** Se remunera por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.
- **Colocación de yumbolón en el racimo en el cultivo.** Se remunerará por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactado en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.
- **Colocación de protector del racimo en el cable:** Se pagará por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser

realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

- **Supresión de dedos laterales con el desflore o desde:** Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor de \$661.17 pesos por hectárea.

Estas labores estarán sujetas al incremento establecido para salarios para segundo año de vigencia convencional.

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

PARAGRAFO ONCE: En la finca todas las labores culturales se pagarán por hectárea neta.

PARÁGRAFO DOCE: En la finca se pagará por caja exportada 20 kilos o proporcional al peso.

PARÁGRAFO TRECE: En la finca se hará una clasificación de todas las labores, estableciendo rendimientos máximos y mínimos.

PARAGRAFO CATORCE: CAJA INTEGRA EXPORTADA: Clasificada por tipo de embarque proporcional al peso. Debe incluir todos los oficios desde el corte hasta el cargue de la fruta dentro del camión.

NOTAS SOBRE LAS LABORES CULTURALES BÁSICAS: Los atrasos en embolse, amarre y deshoje imputables al Sindicato o al trabajador se pagarán así:

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

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

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

Se dejarán definidas dentro del texto convencional las precisiones que sean del caso sobre la forma de realizar las labores culturales básicas.

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

Botada de Rechazo.

Cuando en las fincas la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa pagará esta labor en forma prevista en la convención colectiva de trabajo.

Cuando en las fincas la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; y d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

Compostadero: Cuando en las fincas se utilice el sistema de carretillas para el transporte de rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera: a) se utilizará una persona para que realice la labor, b) en los días en que se realice la labor de compostaje la persona que participe en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) ó diez horas (10).

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

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

ARTICULO 23. PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES:

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- CAJA INTEGRAL:

Como se tiene en las actuales convenciones colectivas, existen 3 tipos de cajas: **CAJA COMÚN, CAJAS ESPECIAL, CAJA MERCADO NACIONAL**

Las cuales están definidas en las convenciones colectivas vigentes, en cuanto a su elaboración y precios.

Se respetarán las convenciones que tengan otros tipos de cajas diferentes a las antes mencionadas.

A partir de la firma de la nueva convención colectiva, las siguientes cajas serán consideradas como especiales **EMBARQUE FREDY (COLSIETE). EMBARQUE MORRINSON, EMBARQUE PETITE O DEDO SUELTO: (SINGLE), EMBARQUE DOLFI, EMBARQUE DARIEN 3 LIBRAS, EMBARQUE ASDA. EMBARQUE DEDO SUELTO Y LARGO Q-PACK 20 KILOS, EMBARQUE BLANCOBACK 7**

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los clientes en el exterior darán solución a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumple con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad.

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

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

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

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

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

E- SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA.

1. Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.
2. Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada, acordado en la presente convención.
3. Para las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18,01 y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 kilos palletizada, se incrementarán en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 kilos palletizada.
4. Para las cajas especiales palletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20 kilos palletizada sea superior al 28,01%, se incrementarán en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20 kilos palletizada.

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

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

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

F- FERTILIZACION CON CACIQUEO, BULTOS DE 50 KLS O PROPORCIONAL INCLUYE: La sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0.60 cms de radio y la regada esparcida con medida de 180 gms = 3.8 onzas. Esto para cuando se aplique Urea,

Potasio, Magnesio, Azufre, Sulfato de magnesio y Sulfato de potasio y Mezcla de Urea de Potasio.

Ciclos: Según programación.

G- 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 \$16.09, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

H- 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 (corno) 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.

I- 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.

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

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

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

ARTÍCULO 24. LABORES NUEVAS, MEDICIÓN DE FINCAS, RENDIMENTOS.

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

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

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

3. RESIEMBRA CON CABEZA DE TORO EN ÁREAS DE PLANTACIÓN: Las partes han convenido un precio promedio de mil doscientos cuarenta y nueve pesos con cincuenta y cuatro centavos (\$1,249.54).

PARÁGRAFO UNO: Este ajuste de precio no se aplica para las siembras con cabeza de toro en áreas amplias, para las cuales se mantendrá el precio que tengan pactadas.

ARTICULO 25. SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS: La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos 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: ÁREA NETA DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medios ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cable vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención.

PARÁGRAFO DOS: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS: Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

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

Igualmente, la comisión revisará la queja presentada por el sindicato según la cual, algunos productores, una vez se procede a hacer los incrementos salariales, reducen arbitrariamente los rendimientos pactados, estableciendo de esta manera un tope a la posibilidad física del trabajador de realizar un mayor rendimiento y con ello acceder a un mayor ingreso. En ningún

caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado.

ARTICULO 26: LABORES NUEVAS: Durante las negociaciones las partes pactaron las siguientes labores:

LABOR	UNID.	PRECIO PACTADO	RENDIMI-ENTO	OBSERVACIÓN
ELIMINACIÓN DE TODOS LOS DEDOS LATERALES	HECT			PARA SUMARLE A EL DESFLORE. CUANDO SE REALIZA EN 3 O MENOS MANOS NO SE PAGA ✓
EMBOLSE CON NUDO	HECT			SE LE ANEXA AL EMBOLSE INCREMENTANDO EL PRECIO EN ESTE VALOR ✓
				✓
FERTILIZACIÓN LIQUIDA	HECT		2.5	✓
FERTILIZACIÓN ORGÁNICA	KILO		2.100	✓
COMPOST -APLICACIÓN-	KILO		3.500	✓
ABONO CON CACIQUEO	BUL			PRECIO Y RENDIMIENTO ACORDADO PARA FINCAS DE BANADEX ✓
LABORES INVOLUCRADAS EN LA ELABORACIÓN DE COMPOST				PROMEDIO EMBARQUE ✓
CAJAS 3 LIBRAS Y OTROS EMBARQUES ESPECIALES SEGÚN DEFINICIÓN	ESTABLECIENDO UNA DIFERENCIA PORCENTUAL DEL 18% ENTRE LA CAJA PALETIZADA COMÚN Y LA ESPECIAL QUE SE IRÁN AJUSTANDO A ESTE PORCENTAJE SEGÚN PROCEDIMIENTO ANEXO			LA DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL SE LE ANEXA A ESTE ACUERDO ✓

CAPÍTULO V

ACUERDO SOBRE ADELANTOS TECNICOS Y CREACION O MODIFICACION DE LABORES

ARTICULO 27. ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACION DE ADELANTOS TECNICOS Y CREACION Y MODIFICACION DE LABORES.

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

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

La introducción y/o modificación de labores, la incorporación de adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo o técnicas y los procesos derivados de la certificación de la calidad, serán ensayadas por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva; para este propósito se adelantaran las actividades de inducción y capacitación durante los días requeridos, en procura de desarrollar en el trabajo las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de las actividades con la plena eficiencia final requerida.

Durante este período las actividades o las labores sujetas a estudio y ensayo se remuneraran con base en el salario promedio devengado por el(los) respectivo(s) trabajador(es) en los últimos tres meses efectivamente laborados o proporcional si fuera menor el tiempo de servicios, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

Los adelantos técnicos, medios-elementos y métodos de trabajo y la introducción o modificación de labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellos en que concurren los siguientes requisitos: (i) que agreguen valor al proceso productivo 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) actividad(es) 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.

ARTICULO 28. 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.

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

ARTICULO 29. INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES: Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

ARTICULO 30. ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

1- Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.

2- Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos.

ARTICULO 31. CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón

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

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

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

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

Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$115.500/hectárea neta.

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.

El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.

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

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.

Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.

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

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

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

Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.

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

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

Modalidad de pago: \$53,55 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

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

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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

Procedimientos:

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

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

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

Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.

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

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

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

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

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

Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE

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.

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

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.
2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

Con base en las consideraciones precedentes, los representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros vinculados a esta negociación colectiva (2013-2015) se comprometen a desarrollar, entre otras acciones pertinentes, algunas variaciones en las formas de organización y retribución del trabajo en las plantaciones bananeras, que consulten los intereses comunes de preservar el ingreso salarial de los trabajadores, el mejoramiento de los niveles de exposición a factores de riesgo ocupacional inherentes a las actividades, la obtención de eficiencias por reducción de los tiempos y movimientos comprometidos en las labores, la mejora en la calidad de las prácticas agrícolas y la obtención de impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

I. PARCELAS – INTEGRACIÓN DE LABORES CULTURALES BÁSICAS:

Objetivos: Con ajuste a plazos precisos, las partes se comprometen a definir las descripciones técnicas y los rendimientos promedio, a partir de los resultados de muestras representativas recogidas en ensayos, y a acordar los precios unitarios, para las siguientes formas de organización del trabajo, denominadas "Parcelas":

- **Parcela 1:** "embolse", "identificación de racimo", "amarre", "desflore", "desdese con eliminación de pachas, peguetas y malformados".
- **Parcela 2:** "embolse", "identificación de racimo", "amarre", "desdese con eliminación de pachas, peguetas y malformados".

Integración de la comisión evaluadora y negociadora: Este proceso de evaluación y negociación estará a cargo de una comisión integrada por seis (6) representantes de cada parte, a saber: Guillermo Rivera Zapata, Medardo Cuesta Quejada, Jorge Andrés Vargas Bueno, Esteban Golfo Romero, José Luis Flores Pájaro y Daniel Guerra Oviedo, en representación de Sintrainagro, de una parte, y León Toné Gaviria Correa, Oscar Enrique Penagos Garcés, Raúl Restrepo Ramos, Claudia Argote Romero, Efraín Rodas Ramirez e Iván Restrepo Uribe, en representación de los empresarios comprometidos en la presente negociación, de otra parte. La relatoría de la comisión estará a cargo de los Abogados Manuel Ferley Patiño, por Sintrainagro, y Luis Carlos Jaramillo Franco, por los empresarios bananeros.

Plazo y fases de la ejecución: El procedimiento de evaluación y negociación se cumplirá en un plazo de cuatro (4) meses calendarios siguientes a la suscripción de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015).

Los pasos para la implementación de las nuevas formas de organización del trabajo, son:

- **Fase de socialización:** Un (1) mes calendario siguiente a la celebración del Acuerdo General (2013-2015). Durante este período se podrán adelantar actividades de inducción y

capacitación, para desarrollar en el trabajador las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de las "Parcelas" con la eficiencia final requerida.

- **Fase de levantamiento de información:** Seleccionar un conjunto significativo de datos de rendimientos obtenidos en la ejecución de las labores integradas, "Parcela 1" y "Parcela 2", logrados por trabajadores poli-funcionales que tengan habilidades y destrezas probadas para realizar las labores comprometidas en el análisis. Los ensayos se llevará a cabo en un grupo definido de fincas de la zona de Urabá y en campo experimental de Augura. Esta fase se cumplirán en un plazo de tres (3) meses calendarios siguientes a la finalización de la fase de socialización.

Garantía del ingreso salarial: Durante los tres (3) meses siguientes al vencimiento del plazo inicial de un (1) mes, acordado para la socialización de este acuerdo, la retribución de los trabajadores asignados a los ensayos de una cualquiera de las labores combinadas o parcelas antes descritas, se hará con base en el salario promedio devengado por el respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas.

Adicionalmente, cuando el trabajador supere el rendimiento semanal estimado para la "Parcela No. 1", equivalente a trece y media hectáreas netas (13,5 has) por semana, para ser realizada en un máximo de tres (3) días, o proporcional, la empresa le reconocerá una sobre-remuneración calculada a razón de veinte por ciento (20%) del salario promedio diario del respectivo trabajador correspondiente a los últimos tres meses previos al inicio del ensayo, por cada hectárea neta / semana que exceda el rendimiento semanal estimado (>13,5 has/semana), o proporcional. De otra parte, cuando el trabajador supere el rendimiento semanal estimado para la "Parcela No. 2", equivalente a dieciocho hectáreas netas (18 has) por semana, para ser realizada en un máximo de tres (3) días, o proporcional, la empresa le reconocerá una sobre-remuneración calculada a razón de veinte por ciento (20%) del salario promedio diario del respectivo trabajador correspondiente a los últimos tres meses previos al inicio del ensayo, por cada hectárea neta/semana que exceda el rendimiento semanal estimado (>18 has/semana), o proporcional.

Garantías de la fiabilidad de los datos sobre rendimientos: Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la Empresa podrá contratar estudios técnicos con entidades competentes con participación de personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.

La Comisión fijará los rendimientos máximos y mínimos promedio de esta(s) labor(es). Con todo, las variaciones o desviaciones significativas de estos rendimientos máximos y mínimos, contrastados con los rendimientos promedios ponderados que se registren en las Empresas en las que se implementen las nuevas formas de organización del trabajo, en muestras representativas de tres (3) meses continuos, que sin razones agronómicas objetivas excedan el veinte por ciento (20%), darán lugar a que los precios unitarios definidos con base en esas desviaciones sean revisados por las partes.

Evaluación de los resultados y definición de precio(s) unitario(s): La comisión de representantes de las partes, dentro del plazo máximo de ocho (8) días calendario, contados a partir de la finalización del plazo para la recolección de información, acordará los precios de

las unidades de obra denominadas "Parcela 1" y la "Parcela 2", bajo una(s) formula(s) única(s) u otra(s) modalidad(es) que convenga(n) las partes.

- II. **EVALUACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS PARA LA "COLOCACIÓN DE PROTECTORES AL RACIMO" Y AJUSTE DE LOS VALORES UNITARIOS:** La comisión de representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros, designada en el curso de esta negociación (2013-2015), en un plazo de máximo de dos (2) meses calendarios, contados desde la suscripción del presente Acuerdo General (2103), evaluará los resultados de los rendimientos registrados en las empresas en que se realicen las labores de "colocación de elementos de protección del racimo: guantelete, yumbolón, fommie, cuello de monja, etc.", con una frecuencia bisemanal, a los efectos de determinar los precios unitarios que viabilicen la ejecución de estas prácticas.

La comisión de representantes de las partes, acordará los precios unitarios para estas labores, dentro del plazo máximo de ocho (8) días calendario, contados a partir de la finalización del plazo para la recolección de información.

CAPITULO VI 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 suma 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.

PARAGRAFO GENERAL: NO INCIDENCIA SALARIAL: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tenga establecida la empresa, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE VACACIONES.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuando uno cualquiera de los trabajadores beneficiados con la convención **hiciera uso de las vacaciones**, la empresa le reconocerá una PRIMA DE VACACIONES equivalente al valor de SIETE (7) días de salario.

El valor de estos días será liquidado con el promedio obtenido por el trabajador en el último año.

PARAGRAFO: 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.

PARÁGRAFO UNO: COMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.

Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones, la empresa pagara el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

ARTÍCULO 33. PRIMA DE NAVIDAD.

Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa le pagará por concepto de prima de navidad a cada uno de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, el valor equivalente a Trescientos ochenta y un mil setecientos cinco pesos m.l.(\$381.705)

Se harán acreedores a este aguinaldo los trabajadores beneficiados con la presente convención que estén vinculados a la Empresa el día 10 de diciembre del respectivo año y que para esta fecha su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

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

ARTÍCULO 34. AUXILIO DE MATERNIDAD.

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente previamente inscrita ante la administración de la finca, durante el primer año de vigencia de la presente Convención la Empresa le reconocerá un auxilio monetario por la suma de Ciento sesenta y ocho mil setecientos venticuatro pesos m.l.(\$168.724)

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación, es necesario que la esposa o compañera permanente con la que procrea el hijo haya sido previamente inscrita en la Empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento.

Adicional a lo anterior, la Empresa le reconocerá al trabajador un permiso por tres (3) días, remunerados con el salario promedio del último año devengado por el trabajador beneficiado.

Este auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal y que el período de gestación sea superior a cuatro (4) meses.

PARAGRAFO UNO: La licencia de maternidad y la licencia por paternidad se sujetarán a las previsiones sobre número de días establecidas en la denominada "Ley María", Ley 755 de 2002, y la retribución estará a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a que se encuentre afiliado el(la) trabajador(a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por las reglamentos del sistema de seguridad social.

PARAGRAFO DOS: 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 TRES: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR.

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

ARTICULO 35. AUXILIO POR MATRIMONIO.

La Empresa le pagará a los trabajadores que contraigan matrimonio durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, una PRIMA DE MATRIMONIO equivalente a la suma de Ciento setenta y dos mil ochenta y un pesos (\$172.081)

Así mismo, la Empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio tres (3) días de permiso, remunerados con el salario básico convencional. El trabajador deberá hacer uso de este permiso dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

El trabajador estará en la obligación de aportar el correspondiente registro civil de matrimonio.

ARTICULO 36. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

En caso de muerte de un trabajador, la Empresa pagará a sus familiares durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO equivalente a la suma de Ochocientos cincuenta y siete mil novecientos cuarenta y cuatro pesos (\$857.944)

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

ARTICULO 37. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

En caso de que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a éste, en el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo un auxilio monetario equivalente a la suma de Doscientos noventa y ocho mil setecientos sesenta y cuatro pesos (\$298.764)

Adicional a lo anterior, la Empresa le concederá al trabajador en el caso de muerte de uno de los familiares, un permiso remunerado de tres (3) días solares, si el hecho ocurre en la zona de Urabá o de cinco (5) días solares, si el hecho ocurre fuera de la región de Urabá; dichos días de permiso serán remunerados con el salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.

El trabajador deberá hacer uso del permiso dentro de los tres (3) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional, el padre, la madre, la esposa o compañera permanente y los hijos menores de doce (12) años que dependan económicamente de él. Para pagar este auxilio el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la empresa y ser acreditado el fallecimiento mediante el correspondiente registro civil de defunción.

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

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

PARAGRAFO TRES: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR.

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

ARTICULO 38. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.

La Empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo que se encuentre estudiando en un plantel legalmente reconocido, incluyendo la escuela de la finca, una sola vez por año y en el mes de febrero de cada año de vigencia de esta convención, un auxilio equivalente a Ciento veintinueve mil setecientos setenta y cinco pesos (\$129.775)

Para que el trabajador tenga derecho a este auxilio, deberán inscribir a sus hijos ante la Administración de la finca y en la caja de Compensación familiar Comfenalco Antioquia.

ARTICULO 39. AUXILIO DE CASINO.

La Empresa auxiliará el casino que actualmente funciona para el servicio de los "macho-solos" durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo con la suma de Noventa y cuatro mil trescientos ochenta y siete pesos (\$94.387)

Esta suma de dinero le será entregada a la señora que actualmente administra el casino.

Adicional a lo anterior, la Empresa le entregará a la administradora del casino el gas que se utiliza para la preparación de los alimentos.

ARTICULO 40. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.

Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa le pagará a los trabajadores de la finca YERBAZAL que vivan fuera de la finca, que paguen

arrendamiento y que no se les ofrezca campamento, un AUXILIO DE ARRENDAMIENTO equivalente a la suma de Cincuenta mil ciento sesenta y un pesos (\$50.161) mensuales.

Este auxilio se pagara siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y solo se pagara a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

Si llegare a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario.

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

ARTÍCULO 41. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo la Empresa le reconocerá a los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, una PRIMA DE ANTIGÜEDAD, cuyos períodos de causación y montos son los siguientes:

Al trabajador que cumpla CINCO (5) años de servicios continuos a la Empresa, se le reconocerá, por una sola vez, la suma de Venticuatro mil seiscientos siete pesos m.l. (\$24.607).

Al trabajador que cumpla DIEZ (10) años de servicios continuos a la Empresa, se le reconocerá, por una sola vez, la suma de Cuarenta y cinco mil seiscientos ochenta y dos pesos m.l. (\$45.682).

Al trabajador que cumpla QUINCE (15) años de servicios continuos a la Empresa, se le reconocerá, por una sola vez, la suma de Sesenta y seis mil seiscientos diez pesos m.l. (\$66.610).

Al trabajador que cumpla VEINTE (20) años de servicios continuos a la Empresa, se le reconocerá, por una sola vez, la suma de Noventa y un mil trescientos setenta y nueve pesos m.l. (\$91.379).

ARTÍCULO 42. AUXILIO PARA ANTEOJOS.

A los trabajadores que le sean recetados anteojos por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, se le reconocerá, por una sola vez, durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, un AUXILIO monetario por la suma de Ciento ocho mil trescientos cincuenta pesos m.l. (\$108.350).

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES		
AUXILIO DE ANTEOJOS	108.350	✓
AUXILIO DE ESCOLARIDAD	129.775	✓
AUXILIO DE MATERNIDAD	168.724	✓
MUERTE TRABAJADOR	857.944	✓
AUXILIO MUERTE FAMILIAR	298.764	✓
AUXILIO POR MATRIMONIO	172.081	✓
AUXILIO ARRENDAMIENTO	50.161	✓
PRIMA x ANTIGUEDAD 5 AÑOS	24.607	✓
PRIMA x ANTIGUEDAD 10 AÑOS	45.682	✓
PRIMA x ANTIGUEDAD 15 AÑOS	66.610	✓
PRIMA x ANTIGUEDAD 20 AÑOS	91.379	✓
VIATICOS SINDICALES	20.285	✓
AGUINALDO	381.705	✓
AUXILIO DE CASINO	94.387	✓
PRIMA DE VACACION		7 DIAS ✓

ARTICULO 43. AUXILIO DE DEPORTES.

La Empresa dará los uniformes e implementos completos, una vez por año, necesarios para un equipo de fútbol, un equipo de microfútbol y un equipo de softbol y se compromete a cancelar la inscripción, arbitraje y transporte de los partidos de campeonato. Los trabajadores beneficiados con este uniforme deberán ser trabajadores de la Empresa.

Los anteriores uniformes se entregaran por parte de la Empresa el día 30 de marzo de cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO: AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: A partir de la firma del Acuerdo General (2011-2013) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación".

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

ARTICULO 44. PASEO.

En el mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia convencional, la Empresa le dará un paseo a los trabajadores que laboran en la Finca Yerbazal.

ARTICULO 45. TRANSPORTE PARA MERCAR.

A los trabajadores que vivan dentro de las instalaciones de la Empresa y que salgan a merchar al Municipio de Apartadó, la Empresa les facilitará el transporte en el carro de la finca. La utilización de este transporte en lo relacionado con la fijación de la hora en que se llevan los trabajadores al Municipio de Apartadó, la hora en que serán recogidos, el sitio de encuentro, etc., será reglamentado en coordinación con el Comité Obrero Patronal.

ARTICULO 46. TRANSPORTE PARA LOS ESTUDIANTES Y TRABAJADORES

La Empresa les facilitará transporte a los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando en planteles legalmente reconocidos. La prestación de este servicio, que se harán en carros de la finca, se reglamentará en coordinación con el Comité Obrero Patronal.

La Empresa transportará a sus trabajadores de Apartadó (Alfonso López- Nueva Colonia) a la finca y de la finca a Apartadó (Alfonso López- Nueva Colonia). A los trabajadores que la Empresa transporte no se les reconocerá auxilio de transporte establecido legal o convencionalmente.

ARTICULO 47. AGUINALDOS.

La Empresa continuará con la política que ha tenido hasta la fecha en lo relacionado con los aguinaldos en el mes de diciembre para los hijos de los trabajadores. Igualmente, seguirá rifando algunos regalos entre las esposas o compañeras permanentes de los trabajadores.

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

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

ARTÍCULO 48. FINANCIACIÓN DE BICICLETAS Y ELECTRODOMÉSTICOS.

La Empresa financiará el suministro de SIETE (7) BICICLETAS, SEIS (6) NEVERAS y SEIS (6) ESTUFAS durante el primer año de vigencia convencional. En el segundo año de vigencia convencional la Empresa financiará SIETE (7) BICICLETAS, CUATRO (4) NEVERAS y CUATRO (4) ESTUFAS.

Para tener derecho a este préstamo es necesario que el trabajador esté a paz y salvo con la Empresa por todo concepto, excepto por préstamos para consulta médica y drogas de familiares del trabajador, entendiéndose por tales, la esposa o compañera permanente, hijos menores de 12 años y padres previamente inscritos ante la empresa del trabajador; que su tiempo de vinculación sea superior a un año y que su capacidad económica lo permita, a juicio del patrono y conforme a su acumulación de prestaciones sociales.

La bicicleta o los electrodomésticos a que se refiere esta cláusula serán adquiridos por la Empresa directamente y entregados al trabajador por su precio de costo, para ser pagados por éste en un plazo no superior a (1) año, en cuotas que se distribuyen por los periodos de pago actualmente acostumbrados en la empresa. El otorgamiento de este préstamo no causa intereses durante el plazo.

ARTICULO 49. AUXILIO DE DROGA PARA HIJOS MENORES DEL TRABAJADOR.

La empresa le reconocerá a los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, el cincuenta por ciento (50%) de lo que tenga que pagar por concepto de compra de las DROGAS médicas que le sean recetadas a la esposa o compañera permanente del trabajador o a los menores de doce (12) años.

Para tener derecho a este beneficio, la esposa o compañera permanente del trabajador deberá estar previamente inscrita ante la administración de la finca.

ARTICULO 50. AUXILIO DE ENERGÍA.

A los trabajadores beneficiarios con la presente Convención Colectiva de Trabajo que habiten los campamentos de la Empresa, se les dará un auxilio monetario mensual para el pago de la energía eléctrica, equivalente a un CUARENTA POR CIENTO (40%) del valor de la cuota facturada por la Empresa de energía para cada uno de los campamentos

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

CAPÍTULO VII ASUNTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 51. MODIFICACION PARCIAL Y RATIFICACION DEL ACUERDO SOBRE ADICION A LA DISPOSICION CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCION DE INCAPACIDADES.

PARAGRAFO 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 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 esta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos 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 del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.

ARTICULO 52. EXÁMENES MÉDICOS:- Los Empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular

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

ARTÍCULO 53. 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 y cinco mil pesos (\$55.000)** por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de **Ventidos mil pesos m.l. (\$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 Uraba, 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 hasta **Setenta mil pesos (\$70.000)** cuando el traslado sea aéreo y hasta **Treinta mil (\$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 descontara en cuatro (4) cuotas catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador solo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP)

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

PARAGRAFO DOS: Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión,

deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

ARTICULO 54. 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. 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.

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, 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 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 Acuerdo 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 realizarán las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud 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 (EPSs, ARLs y AFPs) participen en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Uraba, de otra parte.

7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Uraba, gestionaran conjuntamente para lograr que las entidades Promotora de Salud (EPSs) 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, elevaran directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que esta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el periodo de incapacidad temporal fijado en la ley. Copia de la comunicación remitida por la empresase entregara a Sintrainagro.

PARAGRAFO: 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 Uraba se realizara por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de Sintrainagro y la Secretaria 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 incurran los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo.

ARTICULO 55. PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

ARTICULO 56. 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.

ARTICULO 57. 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.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 57 (1): FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ. A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

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.-

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 CUATRO: 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 CINCO: 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.

PARAGRAFO SEIS: 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.

ARTICULO 58. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL Y PAGO DE INCAPACIDADES:

1. La Empresa reconocerá el valor de los tres (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce el régimen de la seguridad social, teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 2 y 3 del presente artículo y la salvedad acordada en el aparte denominado "Sistema de Ausentismo". Estos días de incapacidad se liquidarán y pagarán así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional; el tercer día será remunerado con dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.

2. Al pago de los tres (2) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan más de seis (6) "eventos de incapacidad", por año calendario y no estén en lo establecido en el "Sistema de Ausentismo"

3. Cuando un trabajador supere en un año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no paga el régimen de la seguridad social. En consecuencia, en este caso, la Empresa solo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral 2 del presente artículo.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: El pago de las incapacidades reconocidas por el régimen de la seguridad social se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el Instituto.

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

Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado en los numerales anteriores. En consecuencia, si la finca no ha cumplido con alguno de los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

ARTÍCULO 59. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL: Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la

empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

ARTÍCULO 60. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL: Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

ARTICULO 61. 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.

ARTICULO 62. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

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

PARAGRAFO DOS: ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".

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

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

que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

ARTÍCULO 63. NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (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.

La empresa en sus fincas se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del 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.

Sintrainagro y la empresa, sino suministrare agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

ARTICULO 64. REUBICACIÓN: En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la EPS o de la ARL, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

ARTICULO 65. TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MÉDICO. Para los trabajadores que vivan en la finca, o que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico.

CAPÍTULO IX HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTICULO 66. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la Resolución número 02013 de 1986, 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO DOS: Por regla general, este Comité tiene funciones de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

ARTICULO 67. RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS. La empresa colocará a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

ARTICULO 68 SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario, se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

ARTÍCULO 69. BOTIQUÍN PRIMEROS AUXILIOS: La finca tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La Empresa, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada la Empresa, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

ARTICULO 70. SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR. Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un (1) termo con una capacidad de cuatro litros 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.

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

PARAGRAFO DOS: DOTACION 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.

CAPITULO X FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA

ARTICULO 71. FONDO PARITARIO CONVENCIONAL 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.

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 (2017-2019), 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 CUATRO –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.

Este aporte se pagará en:

- a) En dinero.
- b) En especie o

c) Imputando los dineros del fondo rotatorio actual si existiese a la suma que debe aportarse.

1.1.2 Los descuentos serán efectuados previa autorización dado por los productores a la Comercializadora por intermedio de la cual exporten su fruta.

1.1.3 Mensualmente la Comercializadora deberá informar y relacionar a SINTRAINAGRO el monto de los aportes efectuados por los productores.

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

CONSTITUCIÓN DE LA JUNTA PARITARIA SOCIAL

Se constituye una Junta Paritaria por Comercializadora, integrada por tres (3) representantes de SINTRAINAGRO y tres (3) representantes por los productores aportantes al Fondo de que se trata. SINTRAINAGRO podrá delegar o designar los representantes en el Comité Paritario de Vivienda.

2.1 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.

3. COMITÉ PARITARIO DE VIVIENDA:

Se mantienen los actuales Comités Paritarios de Vivienda previstos en las actuales convenciones colectivas que se están negociando.

4. REGLAMENTO:

Las partes convienen en que entre los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva se convendrá un reglamento para darle operatividad al tema social.

5. COMISIÓN PARITARIA ESPECIAL: Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis meses siguientes a la firma de la presente convención, desarrollen y presenten a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional, un trabajo de compilación y unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento Único de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda.

La Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional será la competente para adoptar el Reglamento Único de los Fondos de Vivienda que en lo sucesivo aplicarán todos los Fondos Rotatorios Convencionales.

ARTÍCULO 72. APOORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE.

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de Ochocientos cincuenta millones de pesos m.l.(850.000.00). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

ARTICULO 73. 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 \$2.055.171 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 será imputado 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 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.

CAPITULO XI DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 74. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990.

En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpa la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

Las empresas concertarán periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma

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

PARÁGRAFO UNO. 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.

PARAGRAFO DOS: ADICION AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DE ARTICULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de la ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontara para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

PARAGRAFO TRES. ADICIÓN A LA REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL: El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

PARÁGRAFO 1°: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

PARÁGRAFO 2°: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas

ARTICULO 75. Faltantes de nómina: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa. Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la

semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

PARAGRAFO UNO. Pago con medios electrónicos y cheque. Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

Cuando el medio de pago consista en tarjetas 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 efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

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

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

ARTICULO 76. FUMIGACIONES AÉREAS: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

ARTÍCULO 77: TRANSPORTE: Si la empresa suministra el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberá adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

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

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

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

ARTICULO 78. NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE.

Quando 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.

ARTICULO 79: CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el **MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES**, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

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

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

ARTICULO 80. SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

ARTICULO 81. 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.

ARTICULO 82. 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.

ARTICULO 83. LIBRETA MILITAR: No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan

El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

CAPITULO XII

ASUSNTOS SOBRE LA CONVENCION COLECTIVA

ARTÍCULO 84. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN: 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.

ARTÍCULO 85. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores en la presente convención no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

ARTICULO 86. 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.

ARTÍCULO 87. IMPUTABILIDAD: Si por ley o decreto se dispusieren aumentos salariales o se establecieren prestaciones sociales u otros beneficios equivalentes o similares a los consagrados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajador podrá escoger la norma legal o convencional que más le convenga, pero en ningún caso podrá exigir la acumulación de las dos prestaciones.

ARTÍCULO 88. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: La presente Convención Colectiva, sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de los trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa de otra parte.

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

ARTICULO 89. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL. Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

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

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

Funciones: la Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

SANCIONES: En el evento de que la Comisión de Seguimiento y Verificación definiere que una empresa ha violado la convención colectiva de trabajo en su sistema de contratación, ésta realizará una denuncia pública en la Zona del Urabá Antioqueño, con el fin de que la empresa infractora tome los correctivos necesarios.

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

ARTÍCULO 90. DENUNCIA Y PRORROGA. La Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En caso de que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

PARÁGRAFO: DIVULGACIÓN DE LA CONVENCIÓN: Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación:

_a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. _b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. _c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. _d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. _e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero - patronal, incluido el suplente. _f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. _g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

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

ARTICULO 91. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

ARTICULO 92. AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACION DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACION POR VIGENCIA (2017-2019)

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

Por su parte, Sintrainagro disputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2017-2019.-

Por sus 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.

PARAGRAFO: 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.

ARTICULO 93. PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES

Una vez alcanzados los acuerdos generales que pongán fin a la negociación colectiva se desarrollara un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las Empresas comprometidas; este proceso se llevara a cabo en la ciudad de Medellin por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del dia veintinueve (29) de Agosto de 2017.

El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembros 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.

ARTICULO 94. 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 05 de Agosto de 2017.-

PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ALVAREZ B.

EFRAIN RODAS RAMÍREZ

JAVIER FRANCISCO RESTREPO G.

LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO

JORGE IVAN JIMENEZ BETANCUR

CARLOS MARIO BETANCUR T.

LUIS ALFONSO BRAVO R.

CLAUDIA ARGOTE ROMERO

JOSE FERNANDO JARAMILLO V.

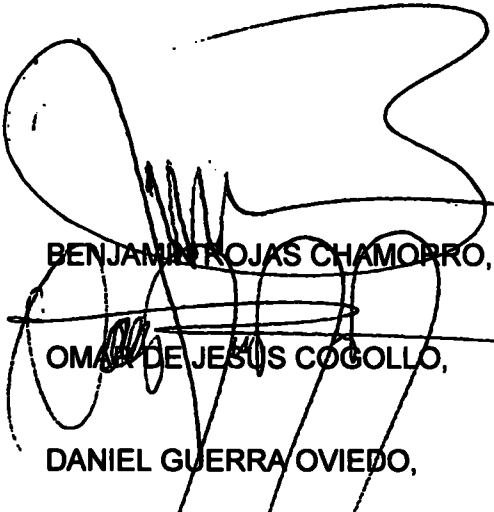
POR SINTRAINAGRO:

GUILLERMO RIVERA ZAPATA,

PEDRO PABLO BARBOSA.

ADELA TORRES VALOY,

NEVER ORTIZ PALACIO,

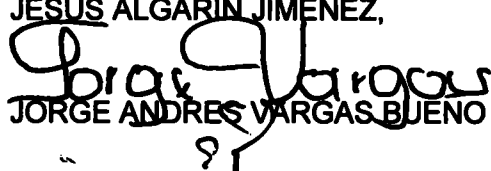


BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO,

OMAR DE JESÚS COGOLLO,

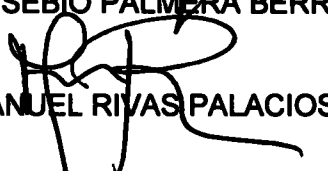
DANIEL GUERRA OVIEDO,

JESÚS ALGARÍN JIMÉNEZ,



JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO

EUSEBIO PALMERA BERRIO,



MANUEL RIVAS PALACIOS.

ASESORES SIN TRAIN AGRO



GILBERTO TORRES ESPITIA

MANUEL FERLEY PATIÑO P.



MEDARDO CUESTA QUEJADA,

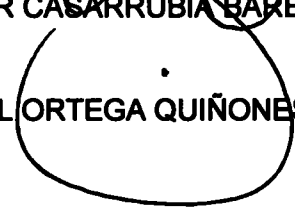
WILLIAM MOSQUERA

JOSE LUIS FLORES PAJARO,

ESTEBAN GILFO ROMERO,



OMAR CASARRUBIA BARBAS,



URIEL ORTEGA QUIÑONES,

RAMON EMILIO GRACIANO B.

AGROPECUARIA YERBAZAL SA

VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2017 A 30 DE JUNIO DE 2018

LABORES CULTURALES

NUEVO.PRECIO

AMARRE	HA	7.360,82
REAMARRE	HA	1.348,50
DESFLORE CAMPO	HA.	2.612,64
DESHOJE	HA	4.225,94
DESMACHE CON PALIN	HA	5.017,25
DESMACHE	HA.	8.362,08
PROTECCION DE FRUTA	HA	3.189,45
EMBOLSE	HA	5.570,59
EMBOLSE Y DESDEDE SIN DESFLORE		6.685,15
FUMIGACION	HA	2.571,84
FERTILIZACION	BTO	6.700,24
FERTILIZACION MATERIA ORGANICA	BTO	1.271,74
FERTILIZACION FOLIAR	HA	4.194,93
CIRUGIA GRADO 1-2	HA	4.178,18
CIRUGIA GRADO 3-4	HA	8.194,50
CIRUGIA GRADO 5-6	HA	12.332,52
COLOCADA CUELLO MONJA	UND	143,87
DESPUNTE SIGATOKA - DESHOJE	HA	8.090,12

LABORES DE EMPAQUE

EMPAQUE	CJA	1.544,00
EMPAQUE ESPECIAL	CJA	1.821,91
MERCADO NACIONAL	CJA	883,20

MANTENIMIENTO DE CANALES

LIMPIA CANAL PRIMARIO	MTS	8,59
LIMPIA CANAL SECUNDAR.	MTS	8,59
LIMPIA CUNETA	MTS	6,01
LIMPIA CUNETA TERCIA.	MTS	6,01
MANTENIMIENTO CUNETA TERCIA	MTS	6,01
MANTO CANAL SECUNDAR.	MTS	8,59
MANTTO CANAL PRIMARIO	MTS	8,59
RECAVA CANAL PRIMA. 1 PALADA	MTS	516,09
RECAVA CANAL PRIMA. 2 PALADAS	MTS	1.163,17
RECAVA CANAL PRIMA.1/2 PALADA	MTS	361,61
RECAVA CANAL SECUND. 2 PALADAS	ML	509,58
RECAVA CANAL SECUNDARIO	MTS	516,08
RECAVA CANAL TERCARIO	ML	568,19
RECAVA CUNETA 1 PALADA	ML	613,98
RECAVA CUNETA 1/2 PALADA	UND	441,97
HECHURA CUNETA DOS PALADAS	ML	2.066,72
HECHURA CUNETA TRES PALADAS	ML	1.825,60
HECHURA CUNETA UNA PALADA	UND	918,54
CONSTRUCCION DE SANGRIA	HRA	442,96
RECAVA CANAL PRIMARIO	MTS	516,08
RECAVA DE SANGRIAS	HRA	319,67
ROTURA	ML	714,27

LABORES VARIAS

APERTURA DE BANAVACK	HRA	8,44
APERTURA DE POLIPACK	HRA	7,56
APERTURA FUNDA	FUNDA	304,69
APERTURA TUNEL RESIEMBRA	HRA	3.402,01
APORQUE DE MATAS	HRA	3.402,01
APORQUE PSEUDOTALLO	HRA	3.651,20
ASEO ALMACEN/BODEGA	HRA	3.402,01
ASEO ALREDEDOR EMPACADORA	\$\$\$	3.402,01
ASEO BANDEJAS	HRA	3.402,01
ASEO CABLES	HRA	3.402,01
ASEO CARTONERA	HRA	3.402,01
ASEO CASETAS BOMBAS	HRA	3.402,01
ASEO EMPACADORA 2 PERSONAS	HRA	3.402,01
ASEO OFICINA	HRA	3.103,86
ASEO POZO PROFUNDO	UND	3.402,01
ASEO TANQUES	UNIDAD	43.707,98
BOTADA RECHAZO	RAC.	67,88
BOTADA RECHAZO	HRA	3.402,01
BARCADILLERO	PROM.EMB	0,00
CAPACITACION	HRA	3.402,01
CABLERO	UND	4.628,66
CABLERO CONSTRUCCION PLACA	UNIDAD	685,94
CACIQUEO DE MATAS	Ha.	3.402,01
CAMBIO MEZCLA	HRA	3.402,01
CARGUE FERTILIZANTE	BTO	252,32
CHAPEO	HRA	3.402,01
COLOCADA DE GUANTELETE	RACIMO	187,83
COLOCADA TACOS DE REFUERZO	UND	19,23
CONSTRUCCION ESCALERA	\$\$\$	11.385,14
CONTEO POBLACION MATAS	HOR	5.619,11
CONTROL MALEZA CON GUADAYA	HTA	3.896,35
DEDOS LATERALES	RAC	759,14
DESPUNTE SIGATOKA	HOR	3.402,01
DESPUNTE SIGATOKA PLANTILLA	HRA	3.402,01
ENGRASE DE CABLES	MTS	10,95
ENGRASE DE CABLES MAQUINA	HRA	5,48
ESTAQUILLAR	HRA	3.402,01
FUMIGACION BEJUCO	PDO	4.719,39
GARRUCHA BOLEJA	CONTRATO	54.354,60
HERCULES	HTA	115.500,00
HOMBRE BROCHA	PROM.EMB	0,00
LAVADA DE COCHINILLA	PROM.EMB	0,00
MANTENIMIENTO DE CARRETERA	HRA	3.402,01
MANTENIMIENTO EQUIPO CAMPO	HRA	3.402,01
MANTTO RETROEXCAVADORA	HRA	3.402,01
MANTTO. EQUIPO EMPACADORA	HRA	3.402,01
OPERARIO RETRO	HRA	5.690,23
PEGA DE CAJAS	CJA	61,74
PEGADA DE CAJAS NACIONAL	CJA	31,22
PINTADA ESQUINERO	HRA	3.402,01
POGOS	HRA	3.402,01
PULPA CREMA	PROM.EMB	0,00

QUITADA DE CUELLO MONJA	HOR	3.402,01
QUITADA GUANTELETE	\$\$\$	3.402,01
REALCE PLANTILLA	HRA	3.402,01
RECOLECCION DE PLASTICO	HRA	3.402,01
REGADA VASTAGOS	UND	32,34
REPARCHEO	HRA	3.402,01
REPIQUE DE MATAS	HRA	3.402,01
REPIQUE DE MATAS BRUJAS	HRA	3.402,01
RESIEMBRA	UND	1.433,99
RESIEMBRAS	HRA	945,00
REUBICACION DE MATAS	HRA	3.402,01
SACADA DERRUMBE	HRA	3.402,01
SELECCION MATAS	HRA	3.402,01
SELLO TRAZABILIDAD	UND	4,26
SIEMBRA CON MERISTEMOS	UND	471,94
SIEMBRA DE CORNO	UND	574,09
TOPYBAN	PLANTA	53,55
TRANSP. SEMILLA	HRA	3.402,01
VARIOS CAMPO	HRA	3.402,01
VARIOS EMPAQUE	HRA	3.402,01

