

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

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
 Inspectora de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA

Número 092

CIUDAD:	GUARNE	FECHA:	25	10	2017	HORA	3:13 p.m.
---------	--------	--------	----	----	------	------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ALEJANDA URIBE MEDINA		
No. IDENTIFICACIÓN	21.468.016		
CALIDAD	EMPLEADA DE BANANERA GENESIS S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 52 47-42 PISO 14 ED. COLTEJER		
No. TELÉFONO	513 52 59	Correo Electrónico	lalopera@sarapalma.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPÓSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	BANANERA GENESIS S.A. (Finca Genesis I)					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINTRAINAGRO					
CUYA VIGENCIA ES	01 de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	210	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		101		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


 EFREN MADRIGAL RIVERA
 Inspector de Trabajo Antioquia


 ALEJANDRA URIBE MEDINA
 El Depositante

19246

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EE2017710500100003532
	Fecha 2017-10-25 03:13:02 pm
Remitente	AGRICOLA SARA PALMA
Destinatario	Sede D. T. ANTIOQUIA Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos 1	Folios 1
	
COR11EE2017710500100003532	

Medellín, 25 de octubre de 2017

Señores
Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Antioquia
A/A Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
E. S. D.

Asunto: Depósito convención colectiva Finca Genesis I

Alejandra Uribe Medina, como empleada de la empresa Bananeras Genesis, concuro a depositar la convención colectiva celebrada entre Bananera Genesis S.A. (Finca Genesis I) y el sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria "Sintrainagro".

Esta convención colectiva beneficia a 210 trabajadores de 224 trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con la compañía, su ámbito de aplicación es nacional y su vigencia está comprendida entre el 01 de Julio de 2017 y el 30 de Junio de 2019.

Respetuosamente,


Alejandra Uribe Medina
Cc 21.468.016
Depositante

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD BANANERA GENESÍS, PARA LA EMPRESA "FINCA GENESÍS I", Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"

AÑOS 2017 - 2019

En el municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el día seis (06) del mes de octubre de 2017, se reunieron los señores: **CARLOS MARIO RESTREPO BOTERO, JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ BETANCUR y LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **BANANERA GENESÍS S.A.**, de una parte, y los señores miembros de la comisión negociadora designada por el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio del Trabajo, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, 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 sociedad empleadora para Empresa **FINCA GENESÍS I**.

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 vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan,

finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

PRIMERA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO I RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

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

ARTÍCULO 2º -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.

ARTÍCULO 3º -COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL-:

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.

REUNIONES: La comisión de veeduría y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria dentro los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. Dentro del término señalado cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la comisión de que se trata. En forma extraordinaria la comisión de veeduría convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes.

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

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

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

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

ARTÍCULO 4º -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.

CAPITULO II PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 5° -PERMISO 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 esta convención colectiva, la Empresa concederá hasta **dos (2) días** de permiso por semana, no acumulable de una semana a otra, los cuales se distribuirán entre las Organizaciones Sindicales que representan a los trabajadores.

La distribución de estos permisos, por día completo, se hará en proporción al número de trabajadores que se encuentren afiliados a cada una de las Organizaciones Sindicales que representan a los trabajadores de la Empresa, sin que haya lugar a reconocer fracciones de días de permiso; de manera que una fracción que resulte ser superior al veinticinco (25%) del total de trabajadores activos dará derecho a la respectiva organización sindical a tener el segundo (2º) día de permiso pactado por semana y, en consecuencia, la otra organización sindical no tendrá permiso alguno.

Para los efectos de distribuir estos permisos, cada cuatro meses, en los primeros cinco (5) días de los meses de Abril, Agosto y Diciembre, cada organización sindical a través el Secretario de La Junta Directiva Seccional correspondiente entregará a la Empresa una certificación en la que consten los nombres e identificaciones de sus afiliados. Este certificado tendrá vigencia para los cuatro meses siguientes, a saber: **_a)** Abril a Julio, **_b)** Agosto a Noviembre, **_c)** Diciembre a Marzo y así sucesivamente hasta el final de la vigencia de la convención colectiva.-

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: Durante el primer periodo de vigencia convencional, la Empresa concederá viáticos para la comisión obrera equivalentes a **\$21.374** por cada día completo de permiso utilizado.-

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva este valor se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC – Ingresos bajos a nivel nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el día 1 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018.

PARÁGRAFO TRES: 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.

ARTÍCULO 6° -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 hasta **cuarenta y dos (42) días** de permiso remunerados por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro, los cuales se distribuirán entre las Organizaciones Sindicales que representan a los trabajadores de la Empresa.

Los permisos de cada año de vigencia se distribuirán semestralmente entre las Organizaciones Sindicales que representan a los trabajadores en proporción al número de trabajadores de la finca que se encuentren afiliados a cada una de ellas, sin que haya lugar a reconocer fracciones de días de permiso.

Para los efectos de distribuir estos permisos, cada semestre, en los primeros cinco (5) días de los meses de Enero y Julio, cada organización sindical a través el Secretario de La Junta Directiva Seccional correspondiente entregará a la Empresa una certificación en la que consten los nombres e identificaciones de sus afiliados. Este certificado tendrá vigencia para el respectivo semestre calendario y así sucesivamente hasta el final de la vigencia convencional

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 la Organización Sindical, 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 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.

PARÁGRAFO TRES: 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.

ARTÍCULO 7º -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 dicha licencia, se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la Empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las

obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

ARTÍCULO 8° -AUXILIO SINDICAL-: 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 un auxilio sindical de dieciséis pesos (**\$16**) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

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

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

sistema general de pensiones, en los términos exigidos por la normatividad vigente en cada momento, es equivalente al salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO DOS: Este auxilio se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que representan a los trabajadores, en proporción al número de trabajadores de la finca que se encuentren afiliados a cada una de ellas. Para estos efectos, cada cuatro meses, en los primeros cinco (5) días de los meses de Abril, Agosto y Diciembre, cada organización sindical a través el Secretario de La Junta Directiva Seccional correspondiente entregará a la Empresa una certificación en la que consten los nombres e identificaciones de sus afiliados. Este certificado tendrá vigencia para los cuatro meses siguientes, a saber: a) Abril a Julio, b) Agosto a Noviembre, c) Diciembre a Marzo y así sucesivamente hasta el final de la vigencia de la convención colectiva.-

PARÁGRAFO TRES: La empresa deberá remitir catorcenalmente al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

PARÁGRAFO CUATRO: Sintrainagro suministrará a la Asociación de Bananeros de Colombia, Augura, un listado de las empresas deudoras de auxilio sindical y de cuotas sindicales, para que esta a través de circulares generales e 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 afiliado para que retenga esta suma de sus liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva de Sintrainagro.

ARTÍCULO 9º -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 afiliados a Sintrainagro 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 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 colectiva, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales 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.

ARTÍCULO 10° -COMITÉ OBRERO PATRONAL-: En la empresa existirá un (1) Comité Obrero- Patronal, integrado en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para

los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa 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 éstos 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 éstos 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 ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

ARTÍCULO 11° -MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO-: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

ARTÍCULO 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 casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos. La Empresa, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverá 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 DOS: 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 TRES: La Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional efectuará el seguimiento al cumplimiento de los anteriores acuerdos.

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.

SEGUNDA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO I SISTEMA DE CONTRATACIÓN, JORNADA DE TRABAJO Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 13º -SISTEMAS DE CONTRATACIÓN: Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas

y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 14°.-SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL: Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

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

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

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

ARTÍCULO 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, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar 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.-

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.

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

ARTÍCULO 16° -JORNADA DE TRABAJO-: La empresa tendrá, a partir de la celebración del presente Convenio Colectivo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo a sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada ordinaria exceda de diez horas.

El trabajo suplementario o de horas extras no podrá exceder el límite máximo de lo semanal establecido en la legislación laboral. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho (8) o diez (10) horas, no incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

El empleador podrá citar al trabajador para laborar los días sábados o domingos si la comercializadora le programa embarque dada la importancia de la actividad bananera; si éste en la respectiva semana ya hubiere laborado las cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo, según el caso.

PARÁGRAFO: En los valores pactados para las labores que se realizan por unidad de obra o a destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos legales por trabajo suplementario o en tiempo extra. En consecuencia, la Empresa no reconocerá otros recargos por trabajo suplementario o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

ARTÍCULO 17° -JORNADA ESPECIAL-: Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma

proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (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: "embolse- (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el 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 QUINTO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que 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.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

ARTÍCULO 18° -APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990-: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación (2009-2011), 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.

La empresa concertará 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 -SOBRE APLICACIÓN DE ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL-: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

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

ARTÍCULO 19° -FUMIGACIONES AÉREAS-: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con la(s) Organización(es) Sindical(es), en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo (2010-2013), 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 DOS: A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

ARTÍCULO 20° -FORMAS DE REMUNERACIÓN-: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.-

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

Cuando se labore 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: 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.

ARTÍCULO 21º- PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE-: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.



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

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

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

ARTÍCULO 22º -FALTANTES DE NÓMINA-: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

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

ARTÍCULO 23º -CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES-: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.-

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

ARTÍCULO 24º.-LIBRETA MILITAR: No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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

ARTÍCULO 25º. -COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.



CAPÍTULO II ESTABILIDAD LABORAL

ARTÍCULO 26º. –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 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta,

cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá; en este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.
6. Escuchados los descargos o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.

9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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

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

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

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

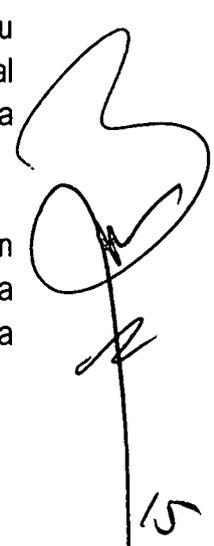
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán

durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

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

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

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



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

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

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

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

ARTÍCULO 27º TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA-: Sin perjuicio de otra estipulación que constara en el contrato individual de trabajo, cuando la empresa dé por terminado en forma unilateral sin justa causa el contrato de trabajo, pagará una indemnización de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO III VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 28º -VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO-: La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

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

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

ARTÍCULO 29° -CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

CUARTA PARTE
RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA
CAPÍTULO I
SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL Y SALARIOS AL DESTAJO

ARTÍCULO 30° -SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL-: A partir del inicio de la vigencia de la presente convención colectiva, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será equivalente al salario mínimo diario legal vigente

incrementado en dos por ciento (2%), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 31° -VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA-: A partir del día 01 de Agosto de 2017 y hasta el 30 de Junio de 2018, el valor de todos los contratos se incrementarán en 5% de acuerdo a la tabla de salarios anexa a esta convención y que forma parte de ella.

Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II –Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV –Labores Varias-: 15%.-

ARTÍCULO 32° -DEROGATORIA EXPRESA DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad.

En las Empresas en cuyas convenciones se encuentre previsto el sistema derogado, para la aplicación del incremento acordado para las labores que se encontraban incluidas en las escalas de productividad, se tomará como referencia los precios unitarios relacionados en la tercera escala de productividad de la convención celebrada para la vigencia 2013-2015.-

ARTÍCULO 33° -DETERMINACIÓN DE LAS LABORES QUE SU EJECUCIÓN SE PAGARÁ POR UNIDAD DE OBRA-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, las labores cuya realización se remunerará al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos, así:

1. **PLANTACIÓN:** Amarre, reamarre, embolse, deshoje; protección de fruta, la cual incluye desvío de puyones y racimo; desflore en el campo, cuando la empresa lo requiera; desmache, fumigación de malezas en plantaciones de banano y fertilización.

2. **CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA:** La cual se sujetará a los términos de la presente convención colectiva.
3. **MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):** Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recavas, roturas, ampliaciones y demás.-
4. **LABORES GENERALES:** Comprende las demás labores al destajo o por unidad de obra pactadas en la convención colectiva.

ARTÍCULO 34° -DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA-: Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (palets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada". Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

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

Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluyen todas las labores necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la Comercializadora.

PARAGRAFO UNO: EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL: Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Empaque denominado cinco (5) libras, Ensayo, entre otros.

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

PARAGRAFO DOS: RECHAZO DE CAJAS: Cuando se produzcan rechazos de cajas elaboradas se descontará del contrato de cajas integral, en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral Exportada".

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

Quando 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.

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

ARTÍCULO 35° -REMUNERACIÓN BOTADA DE RECHAZO-: Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo.

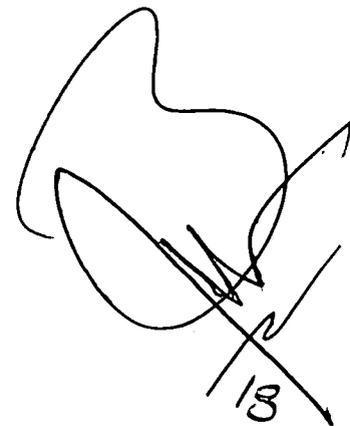
Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, 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.
- d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por cien (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

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



ARTÍCULO 36° -TABLA DE RENDIMIENTOS DE LABORES-:

	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 08 HORAS		
	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO
AMARRE	6.60	7.50	11.00	5.28	6.00	8.80
REAMARRE	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
AMARRE + REAMARRE	5.50	6.50	9.50	4.40	5.20	7.60
EMBOLSE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESFLORE EN CAMPO	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
EMBOLSE + DESFLORE	8.50	10.00	14.50	6.80	8.00	11.60
PROTECCIÓN FRUTA	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
DESHOJE	15.50	18.00	26.00	12.40	14.40	20.80
PROTECCI + DESHOJE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESMACHE	1.00	1.50	2.00	0.80	1.20	1.60
FUMIGACIÓN	3.50	4.00	5.50	2.80	3.20	4.40
FERTILIZACIÓN	8.00	12.00	14.00	6.40	9.60	11.20

ARTÍCULO 37° -CICLOS-: Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para labores, así:

- Amarre, una vuelta semanal.
- Reamarre, una vuelta catorcenal.
- Deshoje, una vuelta semanal.
- Protección de fruta (comprende el desvío de puyón y desvío de racimo), una vuelta semanal.
- Embolse, dos vueltas semanales (prematuro).
- Embolse, una vuelta semanal (presente).
- Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).
- Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con herbicida de contacto y cada ocho semanas libres con herbicidas sistémicos.
- Fumigación de canales, cada ocho semanas libres. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.

- Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciarios, cada ocho semanas libres.
- Desmache, cada seis semanas libres.
- Fertilización, bulto de 50 Kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

ARTÍCULO 38° -SALARIOS ESPECÍFICOS-: Se pactan los siguientes salarios para oficios específicos:

- A) **SALARIO CABLERO:** Cuando preste servicios como "cablero" en días de embarque el salario será **\$42.997** por jornada ordinaria de ocho (8) horas, y su función será el mantenimiento y reparación de cables. Los demás días que la finca no lo requiere como "cablero" podrá laborar en otros contratos.
- B) **SALARIO BARCADILLERO:** El día de embarque el "barcadillero" tendrá un salario igual al que devengue un trabajador en el contrato por caja integral exportada. En los días en que no haya embarque su salario será el básico convencional.

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo, en razón a que durante varios años no se cumple la condición de ser el barcadillero y a su vez almacenista y plantero, se deroga expresamente la bonificación catorcenal por caja exportada.

- C) **REMUNERACIÓN DE MANEJO COMPOSTADERO:** Si en la finca **Genesis I** se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se utilizará el número de trabajadores previsto en el Acuerdo General (1998-2000) para que realice(n) esta labor y se remunerará ésta con el salario promedio del contrato de caja integral exportada del respectivo día de embarque. Si la labor se ejecuta en un día en que no haya embarque, se remunerará con el salario promedio de un trabajador que haya participado en el contrato de caja integral del día inmediatamente anterior, proporcional a la jornada de 8 o 10 horas.

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

ARTÍCULO 39° - PAGO DE ATRAZOS EN LAS LABORES-: Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

- Primera semana de atraso el 70% del valor pactado.
- Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.
- Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

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

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

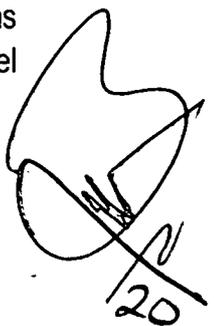
En la labor de limpia de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo (si hay atrasos).

ARTÍCULO 40° -MANUAL TÉCNICO-: Las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. Hará parte integral de esta convención sin que sea necesario adjuntarla a ésta el manual de descripción técnica de labores y oficios que se encuentran integrados y establecidos en la convención que se vence. Las labores se desarrollarán de acuerdo a los ciclos o frecuencias establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entienden que se hace para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

ARTÍCULO 41°.-PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS: Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no acepta "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.
4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el



texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias, se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El empleador, 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 del Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto depende 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 esta obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
12. Por razones fitosanitarios y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, sé prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

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

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

PARÁGRAFO UNO: En los valores pactados para las labores que se realizan por unidad de obra o a destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos legales por trabajo suplementario o en tiempo extra, en consecuencia, la Empresa no reconocerá otros recargos por trabajo suplementario o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

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

PARÁGRAFO TRES: Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "manual técnico" que hace parte de esta Convención.

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

PARÁGRAFO CINCO: Todas las labores culturales se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.-

ARTÍCULO 42° -SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS-: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea netas, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de la(s) finca(s) elaborados por la firma Sadec S.A., o topógrafo profesional. Para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se establezca por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las registradas en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

PARAGRAFO: A juicio de la empresa, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes y de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la empresa, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal,

explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

ARTÍCULO 43°. -ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES-: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

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



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

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

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(s) empresa(s) podrá(n) contratar estudios técnicos con entidades competentes, con participación de

personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.

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

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

ARTÍCULO 44°. –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.

PARÁGRAFO UNO: 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.

PARÁGRAFO DOS: 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.

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

ARTÍCULO 45° - INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES (ACUERDO GENERAL 2017-2019): Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

Modalidad de pago: Durante el primer año de vigencia de la presente convención (2017-2019) la Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de **\$115.500 por hectárea neta**.

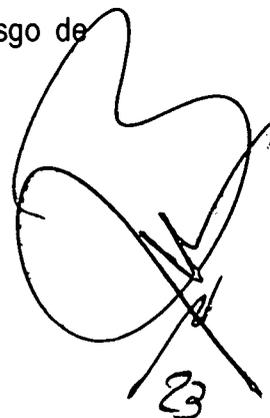
2. LABOR PULPA CREMA:

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: Durante el primer año de vigencia de la presente convención el precio unitario será **\$53,55 por planta**.

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 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.



25

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 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.

ARTÍCULO 46º -INCORPORACIÓN ACUERDO SOBRE LABORES DE DRENAJES-: Las labores de drenajes se realizarán de acuerdo con las siguientes definiciones:

1. **DRENAJE PROFUNDO**: Las labores que hacen parte del mantenimiento de la red profunda son:

Recava de canales.

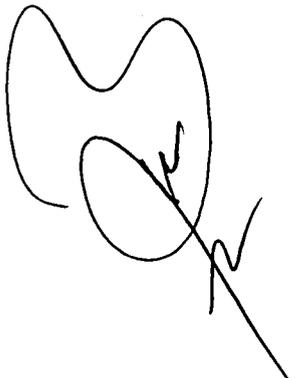
Es la recuperación parcial o total de la sección original del canal, eliminando el material sedimentado presente en el plan, generando una recuperación del corte y estabilizando los taludes.

1. **Recava 1 palada:** Se trabaja en los tres tipos de canales, el palero debe poner hilo para que el trabajo quede estético. Todo sedimento que quede al interior de la línea del hilo debe ser extraído por la recava. Las dimensiones son:

- **Canal primario y secundario:** plan: 45 cm, corte: 30 cm y boca: 90 cm.
- **Canal terciario:** Plan 35 cm, corte: 30 cm y boca: 70 cm.

2. **Recava 2 paladas:** Se trabaja en los tres tipos de canales, se selecciona de acuerdo al tipo de canal, estabilidad, necesidad y condiciones de campo. El palero debe poner hilo para que el trabajo quede estético.

- **Canal primario y secundario:** plan: 50 cm, corte: 60 cm y boca: 110 cm.
- **Canal terciario:** plan: 40 cm, corte: 60 cm y boca: 100 cm.



NOTA: El palero debe regar correctamente la tierra que saque del canal de forma que no tape las entradas de agua naturales y que no queden jarillones pronunciados permitiendo que las estructuras superficiales cumplan su función. La tierra extraída debe quedar a 50 cm del talud del canal.

3. **Rastrillo:** Consiste en hacer correr las aguas extrayendo del fondo del canal una capa de sedimento de 5 cm, material sedimentado y "barreras" vivas (vegetación de fondo y lateral bajo) y muertas (basuras en general).
4. **Chanqueo:** Extraer material vegetal y sedimentación del canal (15 cm de corte), el palero debe poner hilo para que el trabajo quede estético. Las aguas deben quedar corriendo. El material extraído debe quedar fuera del talud del canal.
5. **Sacada de derrumbes:** Consiste en cortar de forma vertical el volumen de suelo producto de un derrumbe que se encuentra obstruyendo el paso del agua (debe cortarse al ancho del plan). El material extraído debe quedar

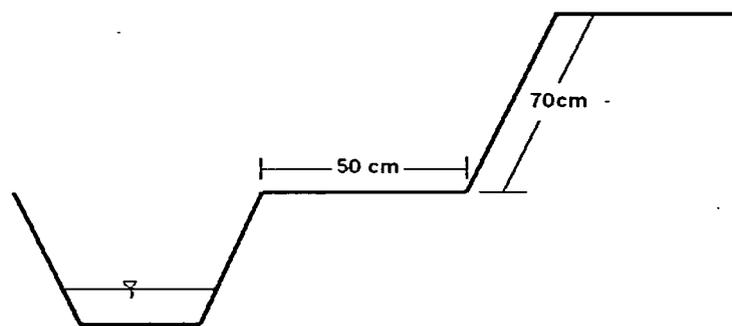
afuera del canal. Nota: En cuneta (doble o especial) se debe sacar la totalidad de la masa.

- Un metro lineal corresponde en volumen a dos paladas de tierra.
6. **Repaleo:** Se hace en trabajos donde se requiere mover la tierra a más de 2m de altura, desde el lugar de extracción (canal). La tierra repaleada debe quedar dispersa a una distancia no mínima de 70 cm del talud del canal.
7. **Ampliación plan canal:** Se puede realizar en los tres tipos de canales, consiste en recuperar las dimensiones de un canal de drenaje ya sea por sedimentación o por que se requiere volver a las dimensiones originales y se pretende con ello corte y sección del canal. Las dimensiones son:
- **Ampliación canal primario y secundario:** Plan: 60 cm corte: 60 cm y boca: 1.60 m.
 - **Ampliación canal terciario:** Plan: 40 cm corte: 60 cm y boca: 1.40 m.

NOTA: Se requiere que el palero riegue de manera adecuada la tierra que sacó sin dejar jarillones y sin tapar las entradas de agua naturales.

8. **Terraceo:** Labor que consiste en la estabilización de taludes en los canales primarios secundarios y terciarios. Las dimensiones de esta estructura son de 50 cm de plan por 70 de corte (taludes tendidos) en cada uno de sus taludes requeridos, dando lugar a una semicuneta. (Ver figura 1).

Figura 1.



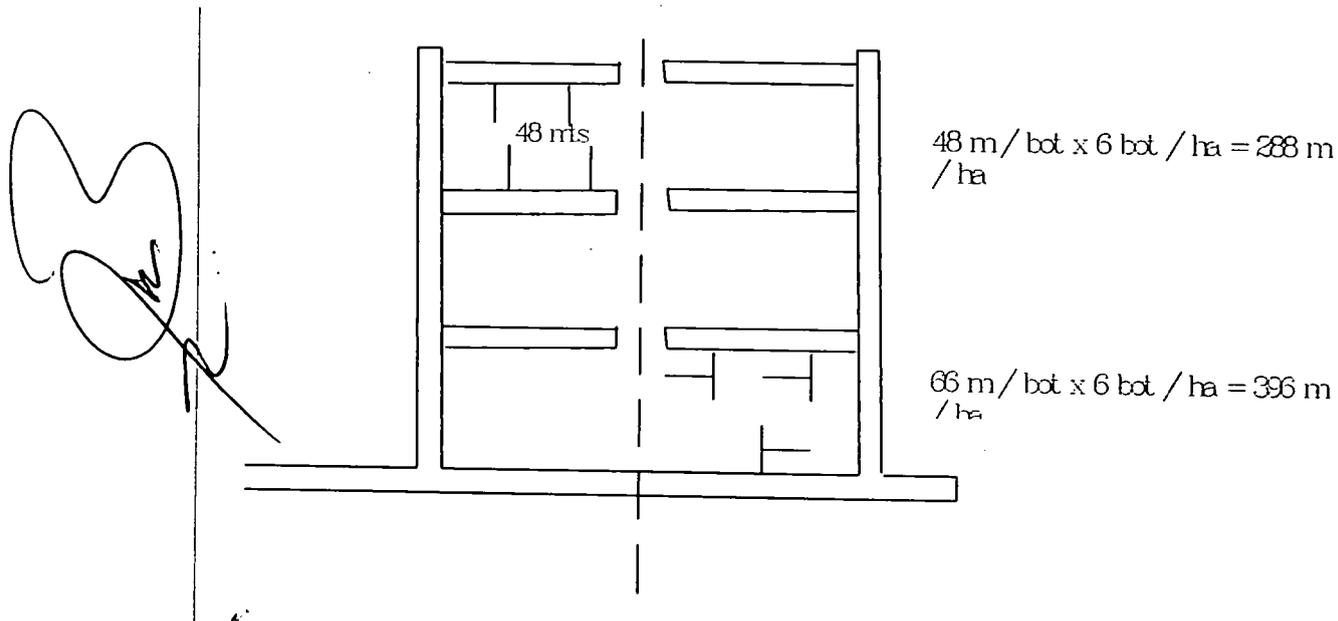
2. DRENAJE SUPERFICIAL

Drenaje Superficial (Cunetas especiales, Cunetas sencillas, sangrías): Estructuras creadas para el transporte del agua en exceso hasta su llegada a los canales profundos, como efecto complementario permite la aireación del suelo.

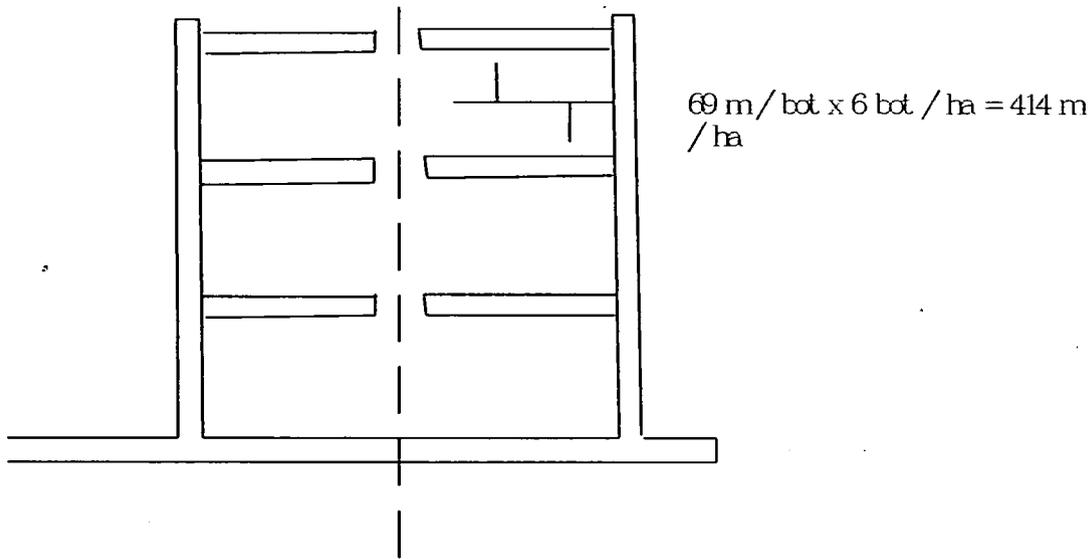
Tiene este nombre por tratarse de canales de poca profundidad, ubicados dentro del botalón y destinadas a acelerar la salida de excesos de aguas provenientes directamente de precipitación, airear el suelo, evacuar agua de falsos niveles freáticos y cortar corrientes de agua superficiales.

Este tipo de drenaje requiere de unos criterios bien definidos de acuerdo al tipo de suelo a trabajar. En lo posible, previo al trazo, se debe tener un conocimiento muy claro de los siguientes aspectos:

Textura del suelo: En suelos arenosos y franco arenosos, manejar máximo cunetas de 45 centímetros en las cunetas madre; al igual que en sus ramales. Se recomienda una densidad promedio de 250 a 350 metros por hectárea.



En suelos arcillosos y franco arcillosos, se puede manejar como cuneta madre, la cuneta doble (de 80 cms), con cunetas sencillas como ramales dependiendo del micro relieve que se presente. La densidad promedio a trabajar será de 350 a 400 metros por hectárea.



En casos muy especiales donde se tengan problemas de niveles freáticos altos por períodos de tiempo de más de 3 días, se puede utilizar la cuneta especial (de 1.20 metros boca y corte de 1.00 metros) como cuneta madre, siempre y cuando ella esté cortando las líneas de corriente freática con el fin de ayudar en el control de la tabla de agua.

Esta cuneta especial también se utiliza en aquellos botalones donde el espaciamiento entre terciarios es muy distanciado mayor de 38 metros dependiendo del tipo del suelo.

Orientación del trazo: Tener muy presente que todo el drenaje superficial nuevo, debe trazarse en dirección perpendicular a su descarga evitando en buena medida la orientación en espina de pescado.

Los criterios para la marcación de este tipo de drenaje son:

Funcionalidad: Consiste en cumplir uno o varios de los objetivos citados en el anterior párrafo (textura del suelo, orientación del trazo) y es el ítem que no debe ser omitido por ninguna razón, buscando con ello una eficiencia del servicio.

Ubicación: La política de Agrícola Sara Palma S.A es marcar de forma perpendicular (90°), sin embargo hay casos especiales donde el funcionario se ve obligado a marcar en "espina de pescado" (por condiciones muy particulares). En este caso es indispensable que el mayor ángulo entre el canal que recibe y el que se marca, quede en dirección aguas abajo del receptor, o sea no marcar en contra flujo (Ver figura 2).

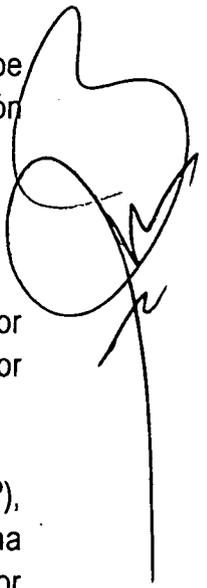
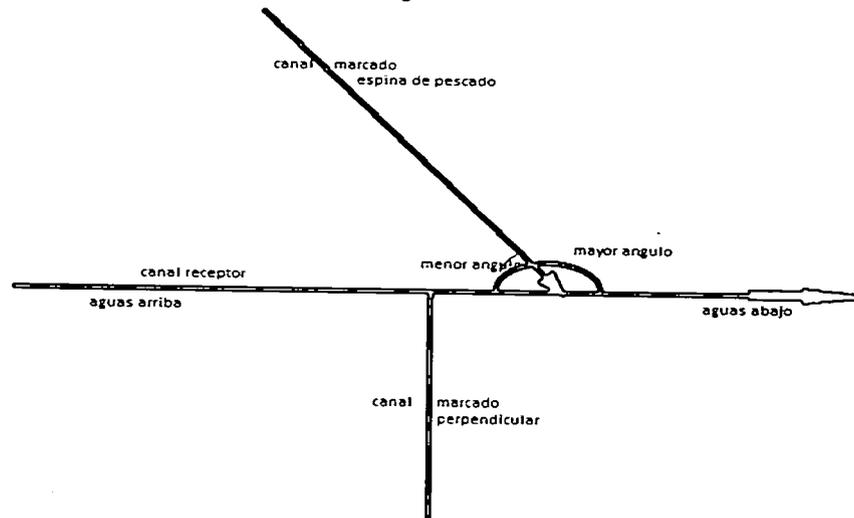


Figura 2.



Estética: Puede haber varias opciones para cumplir con un objetivo determinado (funcionalidad) que cumplan con la ubicación y costos similares; sin embargo se opta por la de mejor apariencia.

Nota: La funcionalidad es inamovible, la ubicación es de mucho cuidado; el costo y la estética son parámetros con los que se puede alternar para tomar la mejor decisión.

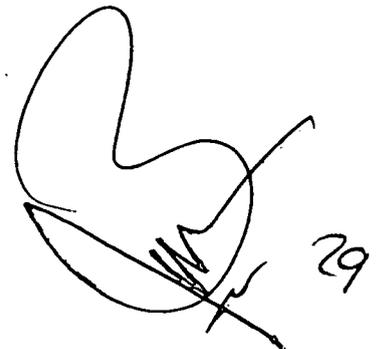
Las labores que hacen parte del drenaje superficial son:

1. **Batea:** Estructuras superficiales muy anchas y poco profundas, que cumplen con la función de conducir el agua hacia el canal y/o cuneta con el fin de evitar empozamientos de aguas. Se usa cuando el drenaje superficial está completo pero quedan "charcos" (mala infiltración) y no justifica aumentar la densidad de cunetas. Debe llevar un corte o profundidad de 15cm, un ancho de 100 cm.
2. **Sangría:** Se usa cuando el drenaje superficial está completo pero quedan "charcos" (mala infiltración) y no justifica aumentar la densidad de cunetas. Debe llevar un corte o profundidad de 30 cm, un ancho de 45 cm).
3. **Cuneta sencilla (x 45 cm):** Debe llevar un corte o profundidad de 45cm, plan 25 cm y una boca de 60cm.

4. **Cuneta 2 paladas (x 60 cm):** Debe llevar un corte o profundidad de 60cm, plan 25 cm y una boca de 80cm.
5. **Cuneta doble (x 80 cm):** Debe llevar un corte o profundidad de 80 cm, plan 25 cm y una boca 100 cm.
6. **Cuneta especial:** Debe llevar un corte o profundidad de 100 cm, un ancho de 120 cm, referenciadas al final 3 metros del cable.

Nota: Cualquier tipo de cuneta, el ancho de plan no debe ser mayor de una palada (30 cm), el palero debe poner hilo para que el trabajo quede estético.

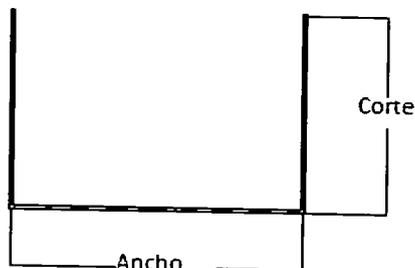
7. **Recuperación cuneta doble:** Hace parte del mantenimiento de cunetas doble y especial, consiste en llevar dichas cunetas a sus dimensiones originales (sección), se usa cuando la cuneta tiene 1 palada de sedimento con taludes derrumbados. Estos se ranflearan de la mitad de la cuneta hacia el plan.
8. **Ampliación de cuneta especial:** Hace parte del mantenimiento de cunetas doble y especial, consiste en llevar dichas cunetas a sus dimensiones originales (sección), se usa cuando la cuneta tiene entre 1. 5 y 2 paladas de sedimento con taludes derrumbados. Estos se ranflearán completamente aumentando la boca 20 cm a ca da lado.
9. **Tape cuneta:** Se usa cuando hay que tapar un drenaje natural, artificial, depresión o hueco y se paga de acuerdo al metraje y volumen, calculando la cantidad de suelo extraído equivalente de 1m de cuneta de 2 paladas.
10. **Construcción boquete:** Esta labor se usa cuando se requiere atravesar el jarillón de un canal, con el fin de construir un nuevo drenaje.
 - o La remoción del material debe hacerse desde el pico del jarillón hasta el nivel natural del suelo definiendo un andén de 50 cm del talud de la cuenta al jarillón y el talud del jarillón debe quedar un talud tendido.
 - o Corte: 1.50 m y de ancho la boca del canal a construir mas 50 cm de cada lado.



11. **Construcción drenaje por metro cúbico (m^3):** Esta labor puede ser usado en cualquier tipo de trabajo que implique remoción de suelo, se usa especialmente en aquellos trabajos difícilmente acoplables a las demás labores.

Para cubicar es importante tener en cuenta definir las dos figuras geométricas más comunes y fáciles de usar.

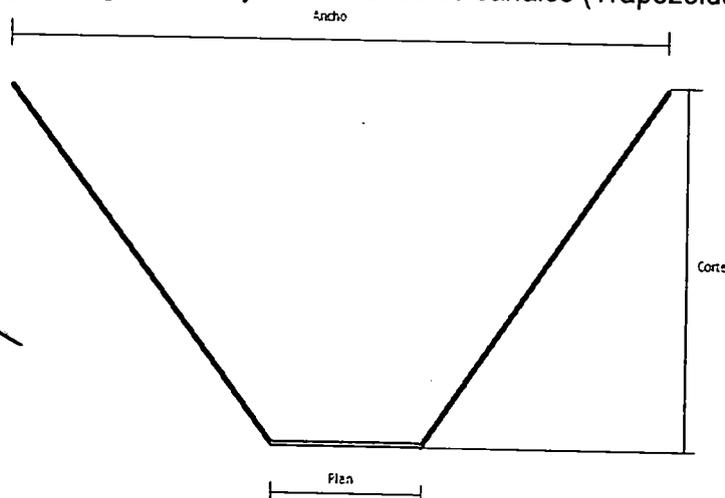
Figura 3: sección rectangular.



Para cubicar esta figura basta con multiplicar el corte por el ancho por el largo de la masa a mover.

$$m^3 = \text{Ancho} * \text{Corte}$$

Figura 4: geometría y dimensiones de canales (Trapezoidal).



Para cubicar esta figura debo sumar el ancho y la base, luego divido entre 2 este resultado, para posteriormente multiplicar por el corte y por el largo del drenaje.

$$m^3 = \frac{(\text{ancho} + \text{base})}{2} * \text{corte} * \text{largo}$$

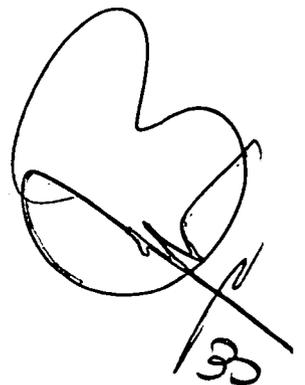
Nota: Los datos en las ecuaciones deben estar en metros y no en centímetros o pulgadas.

12. **Construcción trincho:** Se usa para estabilizar taludes en canales profundos y debe tenerse mucho control y supervisión debido a lo delicado de su ejecución. Los taludes de los trinchos deben quedar con la misma inclinación del talud del canal y los costales traslapados. 1 m² por dos hileras de costal (1 m * 1 m * 70 cm).
13. **Tendida de taludes en canal:** Esta labor tiene como objetivo la estabilización de taludes y consiste en aumentar la boca del canal, manteniendo corte y plan originales. Esta tendida puede hacerse desde el plan del canal o una altura mayor dependiendo del caso.

Nota:

- 1) Recordar que las labores de drenaje superficial incluyen la distribución de la tierra extraída, se deberá tener muy presente acorde a lo establecido como Política de drenaje, esta será "colocada uniformemente" a un metro de la orilla o borde de talud y en dirección perpendicular a la cuneta construida, permitiendo la salida natural de las aguas a las cunetas, a través de pequeños espacios dejados por el palero.
- 2) Las labores de pala manual (construcción de boquete 2° - 3° y sacada de derrumbe) cuando sobrepasen las dimensiones establecidas y el palero no gane el jornal básico del día la empresa le reajustará o reconocerá dicho jornal.

ARTÍCULO 47° -INCREMENTO SALARIAL PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL- Para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario mínimo convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – Ingresos bajos a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período 1° de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2017. (IPC Ingresos Bajos).



ARTÍCULO 48º.- SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:- Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remuneran con el salario mínimo del presente acuerdo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

CAPITULO II PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 49º -DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE PRESTACIONES EXTRALEGALES:- Las prestaciones extralegales acordadas en cada convención colectiva se sujetarán a las siguientes precisiones generales.

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

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

B) AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

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

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

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

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

- D) PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:** Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No. 10 al artículo 57 del C. S. del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional.
- E) PERMISO POR MATRIMONIO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) los permisos por matrimonio establecidos en las convenciones colectivas se deberán computar por días hábiles.

ARTÍCULO 50° - 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.

ARTÍCULO 51° - PRIMA DE VACACIONES-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador beneficiario una prima de vacaciones en cuantía de \$158.438. Este beneficio se pagará siempre y cuando se disfrute de dicho descanso y mientras subsista el contrato de trabajo.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

PARÁGRAFO: 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 éste periodo.

ARTÍCULO 52° - PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, a aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año, la Empresa les pagará en el mes de diciembre una prima de navidad o aguinaldo en cuantía de **\$178.445.-**

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

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

PARAGRAFO: El día 19 de diciembre del cada año de vigencia del Convenio Colectivo, la Empresa entregará a la esposa o compañera permanente del trabajador la suma de **\$6.946** por cada hijo menor de edad o que estén estudiando, y se encuentre debidamente registrados en las Oficinas de la empresa, como aguinaldo de navidad.-

ARTÍCULO 53° –PRIMA DE ANTIGÜEDAD-: Durante el primer año de vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa pagará una prima de antigüedad, no constitutiva de salario,

por una sola vez, a los trabajadores que cumplan los años de vinculación a Agrícola Sara Palma S.A. que a continuación se expresan:

Periodos de acusación de la prima de antigüedad	Valor unitario
Al cumplir cinco (5) años de servicios	\$28.451
Al cumplir diez (10) años de servicios	\$56.901
Al cumplir quince (15) años de servicios	\$85.353
Al cumplir veinte (20) años de servicios	\$113.804

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

ARTÍCULO 54° -AUXILIO DE MATRIMONIO-: Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de matrimonio en cuantía de \$91.105.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

PARAGRAFO- PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATRIMONIO-: En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días hábiles remunerados con el salario básico convencional.

ARTÍCULO 55° -AUXILIO DE MATERNIDAD-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio de maternidad en cuantía de \$165.873.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

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

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo o certificado médico de aborto.

PARAGRAFO UNO -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATERNIDAD-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por maternidad de cinco (5) días hábiles, si el hecho ocurre en la zona de Urabá; o de ocho (8) días hábiles, si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional.

PARÁGRAFO 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).

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

ARTÍCULO 56° -AUXILIO MUERTE FAMILIARES-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio en cuantía de \$191.324.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

Se entiende como familiares del trabajador: Esposa o compañera permanente, padres e hijos.

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

La empresa exigirá para el pago de este que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo.

PARÁGRAFO UNO - 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 la convención seguirán vigentes.

PARÁGRAFO DOS -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por cuatro (4) días calendario, si el fallecimiento ocurre en la zona de Urabá, o de diez (10) días calendario, si el fallecimiento ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional y no serán acumulables con la licencia de luto.

PARÁGRAFO TRES -: No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (Ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador; por tanto, el (la) trabajador(a) 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.

ARTÍCULO 57° -AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, en caso de fallecimiento de un trabajador, sin perjuicio del auxilio de entierro que consagra la Ley 100 de 1993, la empresa pagará un auxilio en cuantía de **\$1.223.028** a quien acredite haber sufragado los gastos funerarios.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.



Así mismo concederá permiso remunerado hasta doce trabajadores para asistir al sepelio si éste se celebra en cualesquiera uno de los Municipios de Mutatá, Chigorodó, Carepa, Apartadó o Turbo.

ARTÍCULO 58° -AUXILIO DE TRANSPORTE-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a 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 los empleadores, la metodología para el suministro de transporte.

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

ARTÍCULO 59° -AUXILIO DE EDUCACIÓN-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa concederá al trabajador beneficiario un auxilio monetario para educación de sus hijos, así:

Para estudiantes de Primaria	\$47.942
Para estudiantes de secundaria	\$57.535

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

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

Además, el hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la empresa. Este auxilio es anual y se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia.

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

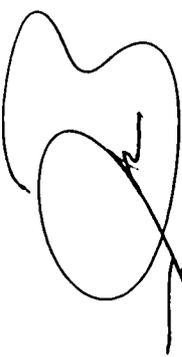
En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa se pagará un solo auxilio.

PARAGRAFO UNO: La empresa colaborará con aquellos trabajadores que llenen los requisitos y manifiesten el deseo de recibir capacitación en el SENA a través de los cursos que allí se dictan, al igual en los que programe las comercializadoras.

PARÁGRAFO DOS -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.

PARÁGRAFO TRES -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.



ARTÍCULO 60°-AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACIÓN- A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa constituirá un fondo para deportes y recreación en cuantía de **\$2.133.840**, el cual se destinará a sufragar los costos de la participación de los trabajadores en eventos deportivos, hasta agotar los recursos. Los trabajadores de la finca, sin distingo alguno, participarán en la toma de las decisiones sobre la destinación que se debe dar a estos recursos.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

ARTÍCULO 61°-AUXILIO DE ARRENDAMIENTO-: La Empresa pagará como auxilio de arrendamiento en cuantía de **\$44.204** por mes, a aquellos trabajadores que no se le suministren campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejora de ésta. En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, solo se pagará un auxilio.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

Es requisito para obtener este derecho, presentar los contratos de arrendamiento autenticados y dirección exacta del inmueble. Si se llega a comprobar falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio, inmediatamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a realizar el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 62º.-AUXILIO DE CASINO: La empresa concederá al(a) administrador(a) del casino un auxilio económico de **\$38.324** mensuales, para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

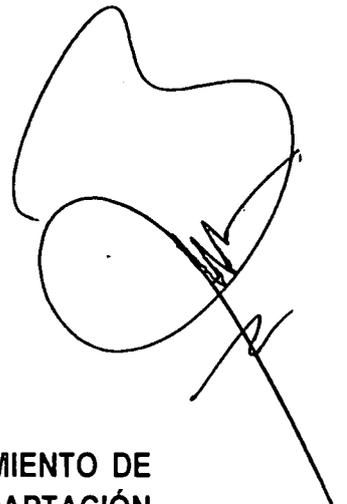
Las relaciones entre la empresa y la persona que administre el casino será única y exclusivamente a través de un contrato de comodato precario, por medio del cual se entrega el local, previo inventario y firma del contrato respectivo. La empresa podrá libremente celebrar o no dicho contrato.

CUARTA PARTE CAPITULO I

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, AUXILIOS DE INCAPACIDAD, COMITÉ PARITARIO Y SUMINISTRO DE DOTACIONES

ARTÍCULO 63º -DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de



Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

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

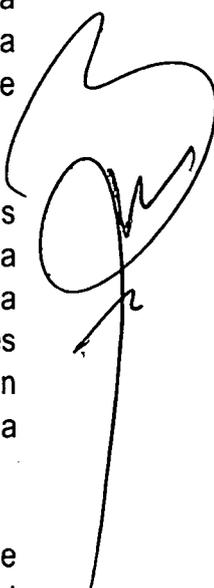
Bajo el entendido de las declaraciones precedentes, las partes que suscriben los presentes Acuerdos Generales, asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.
2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes

en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

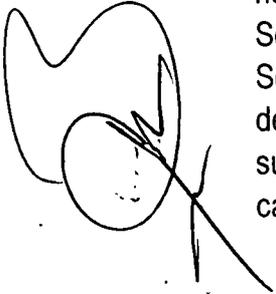
3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá,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



programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

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



ARTÍCULO 64º -TRASLADO PARA ATENCIÓN MÉDICA Y EVALUACIONES-: Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado

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

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

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

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

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



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

PARÁGRAFO DOS:- PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE. En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de

servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

ARTÍCULO 65° -FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ-: A través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo 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.

A. 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 días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

B. 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 laboral y enfermedad laboral se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

- C. 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 laborales o enfermedad laborales, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.
- D. 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 laborales o enfermedad laborales, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.



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.

PARÁGRAFO DOS: 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.-

E. MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES

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.

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.

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.

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.

F. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. **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 ARP, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

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

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

ARTÍCULO 66° -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.

ARTÍCULO 67º -RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL-: La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y las ARL correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Empresa realizará programas preventivos de accidentes y enfermedades laborales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y de laboratorio clínico, según lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 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 tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

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

PARÁGRAFO DOS: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014 y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

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

PARÁGRAFO CUATRO –POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL-: La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.

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

PARÁGRAFO SEXTO: Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 68° -COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST):- Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014, en la Empresa operará un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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.

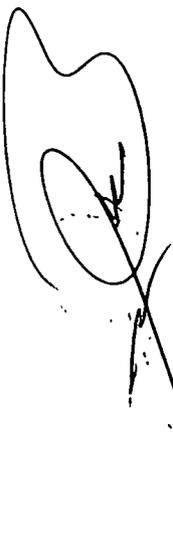
PARÁGRAFO UNO. En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

ARTÍCULO 69°.- PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente

o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

ARTÍCULO 70°.-FUMIGACIONES AÉREAS: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.



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

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

ARTÍCULO 71° -SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR: Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de factores de riesgo ocupacional (AFRO) 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.

CAPITULO II FONDOS SOCIALES

ARTÍCULO 72° -FONDO PARITARIO DE VIVIENDA "BANANERA GENESIS S.A. – SINTRAINAGRO"-: Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN GENERAL 2°: Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

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

ARTÍCULO 73° -FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA- : Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad doméstica será equivalente a **\$3.556.400.-**

Para el segundo año de vigencia convencional este fondo rotatorio se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

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.

REGLAMENTACIÓN DEL FONDO:

1. DEFINICIÓN DE EVENTOS DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

- a) Muerte de la esposa o compañera permanente, de los padres, de los hijos y/o hermanos del trabajador, previamente inscritos.
- b) Daños que afecten la vivienda del trabajador, causados por siniestros mayores, tales como incendios, inundaciones o movimientos telúricos.
- c) Aquellos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, tales como robo y pérdidas debidamente comprobadas.
- d) La grave enfermedad que afecte al familiar del trabajador y que dependa económicamente de él.

2. PRUEBA DEL EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

El trabajador deberá acreditar al comité los siguientes documentos:

- a) En los casos de muerte: Copia del certificado de defunción.
- b) En los casos de robo y pérdidas: Copias de las denuncias penales en los que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados o perdidos.
- c) En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar dictamen escrito de medico graduado y todos los demás documentos y evidencias que el comité estime necesario.
- d) Los familiares en relación con los cuales se conceden permisos remunerados por calamidad domestica deberán ser inscritos oportunamente en la oficina de la administración de la finca.

3. VALOR MÁXIMO DEL PRÉSTAMO:

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$402.000. No obstante lo anterior,

cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo.

4. AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO:

La amortización se hará en cuotas catorcenales equivalentes al 10% del devengado catorcenal, salvo autorización expresa se harán descuentos mayores. En caso de estar el fondo agotado y un trabajador requiera un préstamo la solicitud será estudiada por el comité obrero – patronal, el que decidirá si lo otorga y en este caso fijará la forma de pago.

CAPITULO III DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 74° -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 Quiñones, 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 TRANSITORIO 2º: 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.

ARTÍCULO 75º -NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES-: Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, indemnizaciones, descansos remunerados, aportes parafiscales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social

ARTICULO 76º -IMPUTACIONES DE SALARIO Y BENEFICIOS-: Si dentro de la vigencia del Convenio por disposición legal o gubernamental se incrementa el salario mínimo a una cantidad mayor a la acá pactada la empresa hará los reajustes necesarios. De igual forma, si por Ley o Decreto se establecen prestaciones, indemnizaciones, u otros beneficios equivalentes o similares a los convencionales, el trabajador podrá escoger entre la norma legal o la convencional pero en ningún caso podrá exigir las dos.

ARTÍCULO 77º -MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS-: El presente Convenio Colectivo que se firma como resultado de la negociación modifica todos los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y sus trabajadores en los términos de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 78º.-MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL: La presente convención colectiva de trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de trabajadores, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 79º -AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019): La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de

cuatrocientos mil pesos (\$400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

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

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

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

ARTÍCULO 80° -FONDO EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE-: Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de **ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850.000.000)**. Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

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

\$

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

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

ARTÍCULO 82° -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 83° -DENUNCIA Y PRORROGA-: El presente Convenio Colectivo de Trabajo podrá ser denunciado por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento de que el Convenio no sea denunciado, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 84°. -DIVULGACIÓN DEL TEXTO CONVENCIONAL-: 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: Con el fin de facilitar la divulgación de la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos generales, sindicato y empleadores acordarán las fechas, los tiempos y la metodología, para la presentación de los acuerdos generales.

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

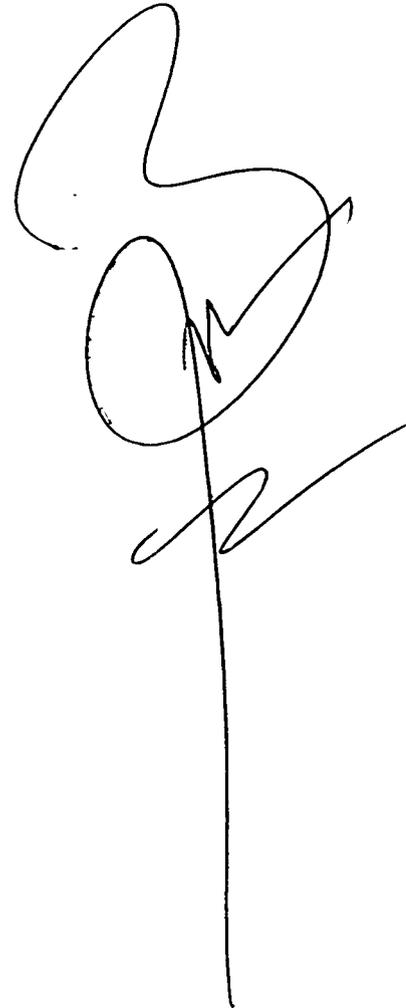
PARÁGRAFO TRES –ACUERDO TRANSITORIO-: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2017-2019).-

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke extending downwards.

CONVENCIÓN COLECTIVA PARA LA EMPRESA "FINCA GENESIS 1"
LISTADO DE PRECIOS UNITARIOS DE LABORES A DESTAJO

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
AMARRE	HECTAREA NETA	\$6,455.77 ✓
REAMARRE	HECTAREA NETA	\$1,930.94 ✓
EMBOLSE	HECTAREA NETA	\$3,077.43 ✓
ELIMINACIÓN DE LATERALES	HECTAREA NETA	\$846.74 ✓
DESFLORE EN EL CAMPO	HECTAREA NETA	\$3,077.43 ✓
DESHOJE	HECTAREA NETA	\$3,258.59 ✓
PROTECCIÓN FRUTA	HECTAREA NETA	\$1,733.86 ✓
DESMACHE	HECT NETA /SEM LIBRE	\$7,452.09 ✓
FERTILIZACIÓN SÓLIDA	BTO 50 KG / PROP	\$4,519.97 ✓
FUMIGACIÓN SISTEMICO	HECT NETA /SEM LIBRE	\$1,659.42 ✓
MIS CON CIRUGÍA (DESHOJE+CIRUGÍA+PROTECCIÓN)	HECTAREA NETA	\$14,421.40 ✓
MISS CON DESPUNTE (DESHOJE+DESPUNTE+PROTECCIÓN)	HECTAREA NETA	\$13,658.74 ✓
CAJA 20 KG PALETIZADA	CAJA EXPORTADA	\$1,382.15 ✓
CAJA 13 KG PALETIZADA	CAJA EXPORTADA	\$901.50 ✓
CAJA 20 KG PALET ESPECIAL	CAJA EXPORTADA	\$1,560.07 ✓

CAJA 20 KG COMUN DARIEN	CAJA EXPORTADA	\$1,257.52 ✓
CAJA PALET MERCADO INTERNO	CAJA ELABORADA	\$ 822.39 ✓

LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT LINEAL / SEM LIBRE	\$ 15.51 ✓
LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT LINEAL / SEM LIBRE	\$ 12.52 ✓
LIMPIA CANAL TERCARIO	MT LINEAL / SEM LIBRE	\$ 7.78 ✓
CHAPEO MADRE VIEJA	METRO LINEAL	\$ 122.22 ✓

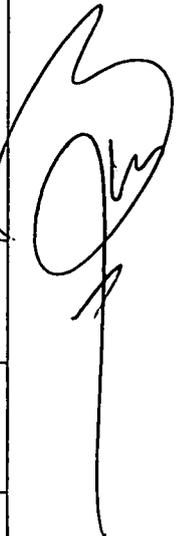
NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	VALOR
ARREGLO DE PITAS	UNIDAD	\$ 14.63 ✓
APERTURA BOLSA EMPAQUE	UNIDAD	\$ 14.63 ✓
BOTAR RECHAZO CAJA 20KG EXP	CAJA 20 KG EXPORTADA	\$ 60.49 ✓
BOTAR VASTAGOS	UNIDAD	\$ 57.67 ✓
CABLERO	SALARIO DIA	\$ 40,634.73 ✓
ENGRASE DE CABLES	METRO LINEAL	\$ 6.96 ✓
CACIQUEO DE PLANTACION	HECTAREA NETA	\$ 20,116.50 ✓
DESCARGUE DE CARTÓN	UNIDAD COMPLETA	\$ 15.41 ✓

49

CARGUE/DESC. FERTILIZANTE	BULTO	\$ 233.78
CARGUE CAJA 1HR D.T.E. HASTA 9PM	CAJA 20 KG EXPORTADA	\$ 53.45
CONSTRUCCION DE ESCALERA	UNIDAD COMPLETA	\$ 11,271.90
DESPUNTE DE SIGATOKA	HECTAREA NETA	\$ 2,943.81
GUANTELETE O LAMINILLA	UNIDAD	\$ 179.17
PEGADA Y SELLADA DE CAJAS	CAJA COMPLETA	\$ 40.45
PEGADA Y SELLADA CAJAS MCDO INT.	CAJA COMPLETA	\$ 40.45
RESIEMBRA CABEZA TORO	LABOR COMPLETA	\$ 1,148.18
LABORES AREA NUEVA	SALARIO DIA	\$ 30,397.77
RECOLECCION NYLON	PITA	\$ 46.40
ASEO COMPLETO DE EMPACADORA (INCLUYE ASEOS DE PLANTA DE RECIRCULACIÓN, LAVADA DE RESERVORIO, DELANTALES, MESAS DE SELECCIÓN, BANDEJAS, BÁSCULAS, CASCOS Y DIVISIÓN DE DESMANE Y DESLECHE)	LABOR COMPLETA MÁXIMO 6 PERSONAS	\$ 329,421.00

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	VALOR
BOTADA DE CORONA	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
ASEO DE INSTALACIONES	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
ASEO UNIDADES SANITARIAS	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
CARGUE DE INSUMOS	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27

REPIQUE MATAS CAIDAS HORA	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
MANTENIMIENTO RESIEMBRA	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
LABOR AL BASICO	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
LAVADA Y SACADA GUANTELETE	HORA BÁSICO	\$ 3,144.27
TOPYBAN Ciclo 4 semanas libres. Rendimiento mínimo 700 y máximo 1.000 plantas. Dosis de 50 gr/planta.	PLANTA	\$ 53,55
HERCULES (Realizar tres chuzones esparcidos en media luna y en frente del puyón, penetrando mínimo 30 cm, cobertura radio de 180 grados, utilizando trincho de 4 dientes.)	HECTÁREA NETA	\$ 113,400
CHOPEO (Se puede realizar con barreno o machete)	JORNAL	\$ 45,150
APERTURA DE LAMINILLA (Se realiza únicamente cuando el tipo de empaque lo requiera)	CAJA EXPORTADA	\$ 5,84
APERTURA BOLSA EMPAQUE MERCADO NACIONAL	CAJA ELABORADA	\$ 14,63



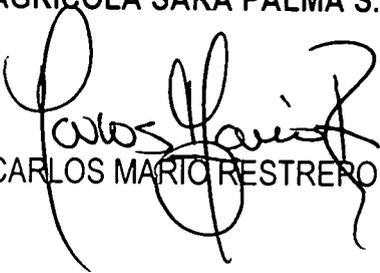
LABORES DE PALA		
Labor	Unidad pago	2017-2018
RECAVA 1 PALADA PRIMARIO Y SECUNDARIO CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$487,20
RECAVA 1 PALADA TERCARIO CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$426,30
RECAVA 2 PALADA PRIMARIO Y SECUNDARIO CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$1.001,70
RECAVA 2 PALADA TERCARIO CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$924,00

JD

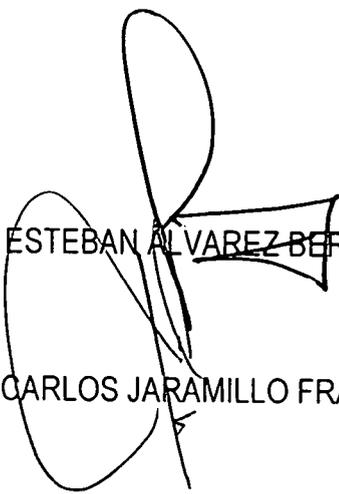
AMPLIACION CANAL PRIMARIO Y SECUNDARIO CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$1.565,55
AMPLIACION CANAL TERCARIO CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$1.347,15
CHANCHEO	metro lineal	\$308,70
RASTRILLO	metro lineal	\$117,60
TENDIDA DE TALUD	metro lineal	\$1.559,25
TERRACEO CANAL	metro lineal	\$1.067,85
SACADA DE DERRUMBE	metro lineal	\$477,75
REPALEO	metro lineal	\$331,80
CONSTRUCCION TRINCHO	JORNAL	\$42.000
SANGRIA CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$389,55
CUNETA *45 CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$826,35
CUNETA *60 CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$924,00
CUNETA *80 CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$1.121,40
CUNETA ESPECIAL CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$2.125,20
BATEAS CON REGADA DE TIERRA	metro lineal	\$389,55
CONSTRUCCION BOQUETE	UNIDAD	\$14.001
RECAVA 1 PALADA EN CUNETA	metro lineal	\$282,45
RECUPERACION CUNETA ESPECIAL Y DOBLE	metro lineal	\$420,00
AMPLIACION DE CUNETA ESPECIAL	metro lineal	\$1.050
TAPE DE CUNETA	metro lineal	\$525,00

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma el presente Convenio Colectivo de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y la Organización Sindical intervinieron en la negociación, en cuatro (4) ejemplares, cuya destinación es la siguiente: Un ejemplar para la empresa, un (1) para la Organización Sindical y dos (2) ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.

AGRÍCOLA SARA PALMA S.A.


 CARLOS MARIO RESTREPO BOTERO

JOSÉ FERNANDO JARAMILLO V.


 JUAN ESTEBAN ALVAREZ BERMUDEZ

LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO

SINTRAINAGRO

GUILLERMO RIVERA ZAPATA



Jorge Vargas
JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO

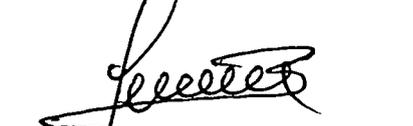


GILBERTO TORRES ESPITA

MEDARDO CUESTA QUEJADA



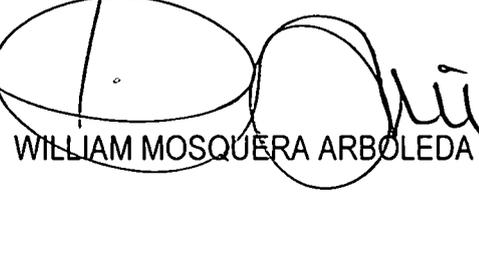
BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO



JOSE LUIS FLORES PAJARO



DANIEL GUERRA OVIEDO



WILLIAM MOSQUERA ARBOLEDA